



Российская международная академия туризма
Образовательное частное учреждение высшего образования

УТВЕРЖДАЮ

Ректор РМАТ

Е.Н. Трофимов

« 17 » февраля 2016 г.



**ОСНОВНАЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ
ПРОГРАММА ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ**

Направление подготовки

38.03.03 Управление персоналом

Квалификация (степень) выпускника

Бакалавр

Нормативный срок освоения программы

4 года

Форма обучения

очная, очно-заочная, заочная

Химки,
2016

Основная профессиональная образовательная программа разработана на основе федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом (квалификация (степень) «бакалавр»), утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 14.12.2015 № 1461 «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом (уровень бакалавриата)» (Зарегистрирован в Министерстве юстиции Российской Федерации 19.01.2016 № 40640).

СОДЕРЖАНИЕ

1. Общие положения	5
1.1. Нормативные документы для разработки основной профессиональной образовательной программы высшего образования по направлению 38.03.03 Управление персоналом	5
1.2. Общая характеристика основной профессиональной образовательной программы высшего образования по направлению 38.03.03 Управление персоналом	5
1.3. Требования к уровню подготовки абитуриента, необходимому для освоения основной профессиональной образовательной программы	7
2. Характеристика профессиональной деятельности выпускника по направлению 38.03.03 Управление персоналом.....	7
2.1. Область профессиональной деятельности выпускника	8
2.2. Объекты профессиональной деятельности выпускника	8
2.3. Виды профессиональной деятельности выпускника	8
2.4. Задачи профессиональной деятельности выпускника	8
3. Компетенции выпускника, формируемые в результате освоения программы	10
4. Документы, регламентирующие содержание и организацию образовательного процесса при реализации программы.....	16
4.1. Календарный учебный график	16
4.2. Учебный план подготовки бакалавра по направлению 38.03.03 Управление персоналом	16
4.3. Рабочие программы дисциплин (модулей) по направлению 38.03.03 Управление персоналом	19
4.4. Программы практик и организация научно-исследовательской работы обучающихся	20
5. Нормативно-методическое обеспечение системы оценки качества освоения программы.....	24
5.1. Фонды оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации	24
5.2. Нормативно-методическое обеспечение государственной итоговой аттестации освоения программы	26
6. Ресурсное обеспечение реализации программы	33
6.1. Характеристики среды вуза, обеспечивающие развитие общекультурных компетенций выпускников	33
6.2. Кадровое обеспечение реализации программы	37

6.3. Материально-техническое обеспечение реализации программы	38
Приложения	44
Приложение 1. Годовой календарный учебный график.....	45
Приложение 2. Учебный план подготовки бакалавра по направлению 38.03.03 Управление персоналом	47
Приложение 3. Макет структурной матрицы формирования компетенций по направлению 38.03.03 Управление персоналом	54
Приложение 4. Аннотация дисциплин учебного плана направления 38.03.03 Управление персоналом	60
Приложение 5. Персональный состав педагогических работников РМАТ, руководителей и работников организаций, обеспечивающих реализацию программы	103
Приложение 6. Сведения об обеспеченности образовательного процесса учебной литературой и иными информационными ресурсами	114

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Нормативные документы для разработки основной профессиональной образовательной программы высшего образования по направлению 38.03.03 Управление персоналом

Нормативную правовую базу разработки ОПОП ВО составляют:

Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 19 декабря 2013 г. № 1367 «Об утверждении порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования - программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры»;

Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 14.12.2015 № 1461 «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом (уровень бакалавриата)» (Зарегистрирован в Министерстве юстиции Российской Федерации 19.01.2016 № 40640);

Нормативно-методические документы Министерства образования и науки Российской Федерации;

Устав Российской международной академии туризма.

1.2.Общая характеристика основной профессиональной образовательной программы высшего образования по направлению 38.03.03 Управление персоналом

Основная профессиональная образовательная программа (ОПОП ВО), реализуемая в Российской международной академии туризма по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом представляет собой систему документов, разработанную с учетом требований рынка труда на основе федерального государственного образовательного стандарта по соответствующему направлению подготовки высшего образования (ФГОС ВО).

ОПОП ВО регламентирует цели, ожидаемые результаты, содержание, условия и технологии реализации образовательного процесса, оценку качества подготовки выпускника по данному направлению и включает в себя: учебный план, рабочие программы дисциплин (модулей) и другие материалы, обеспечивающие качество подготовки обучающихся, а также программы учебной и производственной практики, календарный учебный график и методические материалы, обеспечивающие реализацию соответствующей образовательной технологии.

1.2.1. Цель основной профессиональной образовательной программы высшего образования по направлению 38.03.03 Управление персоналом

Основная идея и миссия программы. ОПОП ВО по направлению подготовки Управление персоналом предназначена для подготовки высококвалифицированных менеджеров, способных осуществлять профессиональную деятельность в:

службах управления персоналом организаций любой организационно-правовой формы в промышленности, торговле, на транспорте, в банковской, страховой, туристической и других сферах деятельности, в том числе научно-исследовательских организаций;

службах управления персоналом государственных и муниципальных органов управления;

службах занятости и социальной защиты населения регионов и городов, кадровых агентствах;

организациях, специализирующиеся на управленческом и кадровом консалтинге и аудите.

Цель программы. ОПОП ВО по направлению подготовки Управление персоналом имеет целью на основе компетентностно - ориентированного подхода развитие личностных качеств, формирование общекультурных, общепрофессиональных и профессиональных компетенций на основе гармоничного сочетания научной, фундаментальной и профессиональной подготовки с использованием передового отечественного и мирового опыта в образовании и инноваций во всех областях деятельности, позволяющих на высоком уровне осуществлять профессиональную деятельность в сфере управления персоналом.

В области образования и воспитания личности целями являются:

- удовлетворение потребности личности в профессиональном образовании, интеллектуальном, нравственном и культурном развитии;

- получение базовых, гуманитарных, социально-экономических, математических и естественнонаучных знаний;

- подготовка бакалавра, способного успешно работать в сфере управления персоналом, обладающего универсальными и предметно-специализированными компетенциями, способствующими его социальной мобильности и устойчивости на рынке труда;

- формирование социально-личностных качеств выпускников: целеустремленности, организованности, трудолюбия, коммуникабельности, умения работать в коллективе, ответственности за конечный результат своей профессиональной деятельности, гражданственности, толерантности, способности самостоятельно приобретать и применять новые знания и умения.

1.2.2. Срок освоения программы

Нормативный срок освоения ОПОП по данному направлению составляет 4 года, включая каникулы, предоставляемые после прохождения итоговой государственной аттестации.

1.2.3. Трудоемкость программы

Общая трудоемкость освоения обучающимися ОПОП ВО по данному направлению за весь период обучения в соответствии с ФГОС ВО составляет 240 зачетных единиц и включает все виды аудиторной и самостоятельной работы студента, практики и время, отводимое на контроль качества освоения ОПОП ВО.

1.3. Требования к уровню подготовки абитуриента, необходимому для освоения основной профессиональной образовательной программы

Абитуриент должен иметь документ государственного образца о среднем (полном) общем образовании или среднем профессиональном образовании.

Прием в РМАТ на первый курс для обучения по ОПОП ВО бакалавриата по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом проводится по результатам единого государственного экзамена по следующим предметам: русскому языку, математике (профильный уровень), обществознанию.

Перечень вступительных испытаний и требуемых документов приведен в Правилах приема в РМАТ.

2.ХАРАКТЕРИСТИКА ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ВЫПУСКНИКА ПО НАПРАВЛЕНИЮ 38.03.03 УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

2.1. Область профессиональной деятельности выпускника

Область профессиональной деятельности выпускников, освоивших программу бакалавриата, включает:

разработку философии, концепции, кадровой политики и стратегии управления персоналом;

кадровое планирование и маркетинг персонала; найм, оценку, аудит, контроллинг и учет персонала; социализацию, профориентацию, адаптацию и аттестацию персонала; трудовые отношения;

управление трудовым потенциалом и интеллектуальным капиталом персонала;

управление этическими нормами поведения, организационной культурой, конфликтами и стрессами;

управление занятостью;

организацию, нормирование, регламентацию, безопасность, условия и дисциплину труда;

развитие персонала: обучение, в том числе повышение квалификации и профессиональная переподготовка, стажировка, управление деловой карьерой и служебно-профессиональным продвижением, управление кадровым резервом; мотивацию и стимулирование персонала; социальное развитие персонала; работу с высвобождающимся персоналом;

организационное проектирование, формирование и развитие системы управления персоналом, в том числе ее организационной структуры;
кадровое, нормативно-методическое, делопроизводственное, правовое и информационное обеспечение системы управления персоналом;
оценку и бюджетирование затрат на персонал, а также оценку экономической и социальной эффективности проектов совершенствования системы и технологии управления персоналом;
управленческий (в том числе кадровый) консалтинг.

2.2. Объекты профессиональной деятельности выпускника

Объектами профессиональной деятельности выпускников, освоивших программу бакалавриата, являются:

службы управления персоналом организаций любой организационно-правовой формы в промышленности, торговле, на транспорте, в банковской, страховой, туристической и других сферах деятельности, в том числе научно-исследовательских организаций;

службы управления персоналом государственных и муниципальных органов управления;

службы занятости и социальной защиты населения регионов и городов, кадровые агентства;

организации, специализирующиеся на управленческом и кадровом консалтинге и аудите.

В соответствии с ФГОС ВПО бакалавр по направлению подготовки 38.03.03__«Управление персоналом» готовится к следующим видам профессиональной деятельности:

- организационно-управленческая и экономическая;
- информационно-аналитическая;
- социально-психологическая;
- проектная.

Конкретные виды профессиональной деятельности, к которым в основном готовится бакалавр, определяются высшим учебным заведением совместно с обучающимися, научно-педагогическими работниками высшего учебного заведения и объединениями работодателей.

2.3. Виды профессиональной деятельности выпускника

Виды профессиональной деятельности, к которым готовятся выпускники, освоившие программу бакалавриата:

- организационно-управленческая и экономическая;
- информационно-аналитическая;
- социально-психологическая;
- проектная;
- организационная;
- экономическая;
- информационно-аналитическая.

2.4. Задачи профессиональной деятельности выпускника

Выпускник, освоивший программу бакалавриата, в соответствии с видом (видами) профессиональной деятельности, на который (которые) ориентирована программа бакалавриата, должен быть готов решать следующие профессиональные задачи:

организационно-управленческая и экономическая деятельность:

разработка кадровой политики и стратегии управления персоналом; планирование кадровой работы и маркетинг персонала;

обеспечение организации кадрами специалистов требуемой квалификации, необходимого уровня и направленности подготовки;

организация профессиональной ориентации и трудовой адаптации молодых специалистов, деятельность по их закреплению и рациональному использованию; участие в разработке стратегии профессионального развития персонала; организация и контроль подготовки, профессиональной переподготовки и повышения квалификации и стажировки персонала;

организация работы по оценке и управлению деловой карьерой, формированию резерва, аттестации персонала;

мотивация и стимулирование труда персонала, в том числе оплата труда; участие в обеспечении безопасных условий труда, экономической и информационной безопасности;

участие в обеспечении соблюдения требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда;

организация работ с высвобождающимся персоналом;

применение законов о труде, иных нормативно-правовых актов социально- трудовой сферы для решения правовых вопросов трудовых отношений;

экономический анализ показателей по труду, затрат на персонал (в том числе бюджетирования затрат);

оценка экономической и социальной эффективности управления персоналом;

информационно-аналитическая деятельность:

анализ рынка труда;

прогнозирование и определение потребности в персонале; анализ кадрового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника;

изучение профессиональных, деловых и личностных качеств работников с целью рационального их использования;

анализ социальных процессов и отношений в организации; анализ системы и процессов управления персоналом организации; использование автоматизированных информационных технологий управления персоналом;

социально-психологическая деятельность:

осуществление социальной работы с персоналом;

участие в разработке и внедрении планов социального развития организации; формирование трудового коллектива (групповые и межличностные взаимоотношения, морально-психологический климат);

управление этикой деловых отношений, конфликтами и стрессами; предупреждение личной профессиональной деформации и профессионального выгорания;

проектная деятельность:

применение современных методов управления персоналом; участие в разработке, обосновании и внедрении проектов совершенствования системы и технологии управления персоналом и организации в целом (в том числе в кризисных ситуациях);

участие в процессах планирования и оптимизации структуры персонала организации.

3. КОМПЕТЕНЦИИ ВЫПУСКНИКА, ФОРМИРУЕМЫЕ В РЕЗУЛЬТАТЕ ОСВОЕНИЯ ПРОГРАММЫ

Результаты освоения ОПОП бакалавриата определяются приобретаемыми выпускником компетенциями, т.е. его способностью применять знания, умения и личные качества в соответствии с задачами профессиональной деятельности.

В результате освоения программы бакалавриата у выпускника должны быть сформированы общекультурные, общепрофессиональные и профессиональные компетенции.

Выпускник, освоивший программу бакалавриата, должен обладать следующими **общекультурными компетенциями:**

способностью использовать основы философских знаний для формирования мировоззренческой позиции (ОК-1);

способностью анализировать основные этапы и закономерности исторического развития общества для формирования гражданской позиции (ОК-2);

способностью использовать основы экономических знаний в различных сферах деятельности (ОК-3);

способностью использовать основы правовых знаний в различных сферах деятельности (ОК-4);

способностью к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач межличностного и межкультурного взаимодействия (ОК-5);

способностью работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия (ОК-6);

способностью к самоорганизации и самообразованию (ОК-7); способностью использовать методы и средства физической культуры для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности (ОК-8);

способностью использовать приемы первой помощи, методы защиты в условиях чрезвычайных ситуаций (ОК-9).

Выпускник, освоивший программу бакалавриата, должен обладать следующими **общефессиональными компетенциями**:

знанием основ современной философии и концепций управления персоналом, сущности и задач, закономерностей, принципов и методов управления персоналом, умение применять теоретические положения в практике управления персоналом организации (ОПК-1);

знанием Кодекса об административных правонарушениях Российской Федерации, Уголовного кодекса Российской Федерации и иных федеральных законов в части определения ответственности за нарушения трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права), Гражданского кодекса Российской Федерации в части, относящейся к деятельности кадровой службы (ОПК-2);

знанием содержания основных разделов Социального права, Миграционного права, касающихся социально-трудовой сферы, содержания основных документов Международного трудового права (Конвенция МОТ) (ОПК-3);

владением навыками работы с внешними организациями (Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации, Пенсионным фондом Российской Федерации, Фондом социального страхования Российской Федерации, Федеральным фондом обязательного медицинского страхования, Федеральной службой по труду и занятости, кадровыми агентствами, службами занятости населения) (ОПК-4);

способностью анализировать результаты исследований в контексте целей и задач своей организации (ОПК-5);

владением культурой мышления, способностью к восприятию, обобщению и экономическому анализу информации, постановке цели и выбору путей ее достижения; способностью отстаивать свою точку зрения, не разрушая отношения (ОПК-6);

готовностью к кооперации с коллегами, к работе на общий результат, а также владением навыками организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности других (ОПК-7);

способностью использовать нормативные правовые акты в своей профессиональной деятельности, анализировать социально-экономические проблемы и процессы в организации, находить организационно-управленческие и экономические решения, разрабатывать алгоритмы их реализации и готовностью нести ответственность за их результаты (ОПК-8);

способностью осуществлять деловое общение (публичные выступления, переговоры, проведение совещаний, деловая переписка, электронные коммуникации) (ОПК- 9);

способностью решать стандартные задачи профессиональной деятельности на основе информационной и библиографической культуры с применением информационно-коммуникационных технологий и с учетом основных требований информационной безопасности (ОПК-10).

Выпускник, освоивший программу бакалавриата, должен обладать **профессиональными компетенциями**, соответствующими виду (видам) профессиональной деятельности, на который (которые) ориентирована программа бакалавриата:

организационно-управленческая и экономическая деятельность:

знанием основ разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации, основ стратегического управления персоналом, основ формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также основ управления интеллектуальной собственностью и умение применять их на практике (ПК-1);

знанием основ кадрового планирования и контроллинга, основ маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала и умением применять их на практике (ПК-2);

знанием основ разработки и внедрения требований к должностям, критериев подбора и расстановки персонала, основ найма, разработки и внедрения программ и процедур подбора и отбора персонала, владением методами деловой оценки персонала при найме и умение применять их на практике (ПК-3);

знанием основ социализации, профориентации и профессионализации персонала, принципов формирования системы трудовой адаптации персонала, разработки и внедрения программ трудовой адаптации и умение применять их на практике (ПК-4);

знанием основ научной организации и нормирования труда, владением навыками проведения анализа работ и анализа рабочих мест, оптимизации норм обслуживания и численности, способностью эффективно организовывать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды и умение применять их на практике (ПК-5);

знанием основ профессионального развития персонала, процессов обучения, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организации работы с кадровым резервом, видов, форм и методов обучения персонала и умением применять их на практике (ГЖ-6);

знанием целей, задач и видов аттестации и других видов текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации, умением разрабатывать и применять технологии текущей деловой оценки персонала и владением навыками проведения аттестации, а также других видов текущей деловой оценки различных категорий персонала (ПК-7);

знанием принципов и основ формирования системы мотивации и стимулирования персонала (в том числе оплаты труда), порядка применения дисциплинарных взысканий, владение навыками оформления результатов контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной (документов о поощрениях и взысканиях) и умением применять их на практике (ПК-8);

знанием нормативно-правовой базы безопасности и охраны труда, основ политики организации по безопасности труда, основ оптимизации режимов труда и отдыха с учетом требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда для различных категорий персонала, владением навыками расчетов продолжительности и интенсивности рабочего времени и времени отдыха персонала, а также владение технологиями управления безопасностью труда персонала и умение применять их на практике (ГЖ-9);

знанием Трудового кодекса Российской Федерации и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, знанием процедур приема, увольнения, перевода на другую работу и перемещения персонала в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и владением навыками оформления сопровождающей документации (ПК-10);

владением навыками разработки организационной и функционально-штатной структуры, разработки локальных нормативных актов, касающихся организации труда (правила внутреннего трудового распорядка, положение об отпусках, положение о командировках) (ПК-11);

знанием основ разработки и внедрения кадровой и управленческой документации, оптимизации документооборота и схем функциональных взаимосвязей между подразделениями, основ разработки и внедрения процедур регулирования трудовых отношений и сопровождающей документации (ПК-12);

умением вести кадровое делопроизводство и организовывать архивное хранение кадровых документов в соответствии с действующими нормативно-правовыми актами, знанием основ кадровой статистики, владением навыками составления кадровой отчетности, а также навыками ознакомления сотрудников организации с кадровой документацией и действующими локальными нормативными актами, умение обеспечить защиту персональных данных сотрудников (ПК-13);

владением навыками анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда), а также навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению и умением применять их на практике (ПК-14);

информационно-аналитическая деятельность:

владением навыками сбора информации для анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала организации, умением рассчитывать численность и профессиональный состав персонала в соответствии со стратегическими планами организации (ПК-15);

владением навыками анализа и мониторинга конкурентоспособности стратегии организации в области подбора и привлечения персонала и умением применять их на практике (ПК-16);

знанием основ разработки и внедрения профессиональных, в том числе корпоративных стандартов в области управления персоналом, умением составлять описания и распределять функции и функциональные обязанности сотрудников, а также функции подразделений разного уровня

(карты компетенций, должностные инструкции, положения о подразделениях) (ПК-17);

владением методами оценки и прогнозирования профессиональных рисков, методами анализа травматизма и профессиональных заболеваний, знанием основ оценки социально-экономической эффективности разработанных мероприятий по охране труда и здоровья персонала и умением применять их на практике (ПК-18);

владением навыками и методами сбора информации для выявления потребности и формирования заказа организации в обучении и развитии персонала, навыками сбора информации для анализа рынка образовательных, консалтинговых и иных видов услуг в области управления персоналом, а также навыками получения обратной связи и обработки результатов обучения и иных форм профессионального развития персонала (ПК-19);

умением оценить эффективность аттестации и других видов текущей деловой оценки персонала, владением навыками получения обратной связи по результатам текущей деловой оценки персонала (ПК-20);

знанием основ оценки качества обучения, управления карьерой, служебно- профессиональным продвижением и работы с кадровым резервом и умением применять их на практике (ПК-21);

умением формировать бюджет затрат на персонал и контролировать его исполнение, владением навыками контроля за использованием рабочего времени (ПК-22);

знанием основ подготовки, организации и проведения исследований удовлетворенности персонала работой в организации и умением использовать их на практике (ПК-23);

способностью применять на практике методы оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации (ПК-24);

способностью проводить анализ рыночных и специфических рисков, связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом, использовать его результаты для принятия управленческих решений (ПК-25);

знанием основ проведения аудита и контроллинга персонала и умением применять их на практике, владением важнейшими методами экономического и статистического анализа трудовых показателей, методами бюджетирования затрат на персонал (ПК-26);

владением методами и программными средствами обработки деловой информации, навыками работы со специализированными кадровыми компьютерными программами, способностью взаимодействовать со службами информационных технологий и эффективно использовать корпоративные информационные системы при решении задач управления персоналом (ПК-27);

знанием корпоративных коммуникационных каналов и средств передачи информации, владением навыками информационного обеспечения процессов внутренних коммуникаций (ПК-28);

социально-психологическая деятельность:

владением навыками анализа и диагностики состояния социальной сферы организации, способностью целенаправленно и эффективно реализовывать современные технологии социальной работы с персоналом, участвовать в составлении и реализации планов (программ) социального развития с учетом фактического состояния социальной сферы, экономического состояния и общих целей развития организации (ПК-29);

знанием основ возникновения, профилактики и разрешения трудовых споров и конфликтов в коллективе, владением навыками диагностики и управления конфликтами и стрессами в организации и умение применять их на практике (ПК-30);

способностью и готовностью оказывать консультации по формированию слаженного, нацеленного на результат трудового коллектива (взаимоотношения, морально-психологический климат), умением применять инструменты прикладной социологии в формировании и воспитании трудового коллектива (ПК-31);

владением навыками диагностики организационной культуры и умением применять их на практике, умением обеспечивать соблюдение этических норм взаимоотношений в организации (ПК-32);

владением навыками самоуправления и самостоятельного обучения и готовностью транслировать их своим коллегам, обеспечивать предупреждение и профилактику личной профессиональной деформации и профессионального выгорания (ПК-33);

проектная деятельность:

знанием основ организационного проектирования системы и технологии управления персоналом (в том числе с использованием функционально- стоимостного метода), владением методами построения функциональных и организационных структур управления организацией и ее персоналом исходя из целей организации, умением осуществлять распределение функций, полномочий и ответственности на основе их делегирования (ПК-34);

знанием основ разработки и использования инноваций в сфере управления персоналом, способностью вносить вклад в планирование, создание и реализацию инновационных проектов в области управления персоналом (ПК-35);

знанием основ проведения и методов оценки экономической и социальной эффективности инвестиционных проектов в области управления персоналом при различных схемах и условиях инвестирования и финансирования программ развития персонала (ПК-36);

способностью участвовать в реализации программы организационных изменений (в том числе в кризисных ситуациях) в части решения задач управления персоналом, знанием технологии преодоления локального сопротивления изменениям и умением использовать их на практике (ПК-37);

владением навыками организации и ведения взаимодействия по кадровым вопросам с некоммерческим партнерством «ВВК - Национальный союз кадровиков», «Национальным союзом организаций по подготовке

кадров в области управления персоналом («Национальный союз «Управление персоналом»)), Ассоциацией организаций управленческого образования, профсоюзами, другими общественными организациями и трудовым коллективом (ПК-38).

Матрица формирования компетенций в соответствии с ФГОС ВО приведена в Приложении 3.

4. ДОКУМЕНТЫ, РЕГЛАМЕНТИРУЮЩИЕ СОДЕРЖАНИЕ И ОРГАНИЗАЦИЮ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПРИ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ

В соответствии с ФГОС ВО по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом содержание и организация образовательного процесса при реализации данной ОПОП ВО регламентируется учебным планом; рабочими программами дисциплин (модулей); материалами, обеспечивающими качество подготовки и воспитания обучающихся; программами учебных и производственных практик; годовым календарным учебным графиком, а также методическими материалами, обеспечивающими реализацию соответствующих образовательных технологий.

4.1. Календарный учебный график

Календарный учебный график по направлению 38.03.03 «Управление персоналом» отражает последовательность реализации ОПОП ВО по годам и семестрам обучения, включая теоретическое обучение, практики, промежуточные и итоговую аттестации, каникулы, приводится в базовом и рабочем учебных планах. Календарный учебный график представлен в Приложении 1.

4.2. Учебный план подготовки бакалавра по направлению 38.03.03 Управление персоналом

Учебный план по направлению подготовки «Управление персоналом» отображает логическую последовательность освоения блоков ОПОП, обеспечивающих формирование компетенций.

Объем программы бакалавриата составляет 240 зачетных единиц (з.е.) независимо от формы обучения, применяемых образовательных технологий, реализации обучения по индивидуальному учебному плану, в том числе

Срок получения образования по программе бакалавриата по направлению подготовки в очной форме обучения, включая каникулы, предоставляемые после прохождения государственной итоговой аттестации, независимо от применяемых образовательных технологий, составляет 4 года.

Объем программы бакалавриата при очной форме обучения, реализуемый за один учебный год, составляет 60 з.е.

Срок получения образования по программе бакалавриата, реализуемой в очно-заочной или заочной форме обучения, а также при сочетании форм обучения увеличивается на 6 месяцев и не более чем на 1 год (по усмотрению образовательной организации) по сравнению со сроком получения образования в очной форме обучения.

Объем программы бакалавриата за один учебный год в очно-заочной или заочной формах обучения не может составлять более 75 з.е.; при обучении по индивидуальному учебному плану, вне зависимости от формы обучения, составляет не более срока получения образования, установленного для соответствующей формы обучения, а при обучении по индивидуальному плану инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья может быть увеличен по их желанию не более чем на 1 год по сравнению со сроком получения образования для соответствующей формы обучения. Объем программы бакалавриата за один учебный год при обучении по индивидуальному плану вне зависимости от формы обучения не может составлять более 75 з.е.

Структура программы бакалавриата включает обязательную часть (базовую) и часть, формируемую участниками образовательных отношений (вариативную). Это обеспечивает возможность реализации программ бакалавриата, имеющих различную направленность (профиль) образования в рамках одного направления подготовки (далее – профиль программы).

Программа бакалавриата состоит из следующих блоков:

Блок 1 «Дисциплины (модули)», который включает дисциплины (модули), относящиеся к базовой части программы и дисциплины (модули), относящиеся к ее вариативной части.

Блок 2 «Практики», который включает практики, относящиеся к базовой части программы, и практики, относящиеся к ее вариативной части.

Блок 3 «Государственная итоговая аттестация», который в полном объеме относится к базовой части программы.

Учебный план подготовки бакалавра по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом в соответствии с требованиями ФГОС содержит:

перечень учебных блоков;

трудоемкость блока в зачетных единицах с учетом интервала, заданного ФГОС;

перечень дисциплин (модулей) базовой и вариативной части;

трудоемкость дисциплины (модуля) в зачетных единицах и академических часах. При этом учитываются условия, что одна зачетная единица эквивалентна 36 академическим часам;

примерное распределение трудоемкости дисциплин (модулей) по семестрам;

форму (формы) промежуточной аттестации по каждой дисциплине (модулю);

рекомендуемые виды и продолжительность практик, формы аттестации по каждому виду практик;

рекомендуемые виды и продолжительность итоговой государственной аттестации, формы итоговой государственной аттестации.

В рамках базовой части Блока 1 программы бакалавриата в соответствии с требованиями ФГОС должны быть реализованы следующие дисциплины (модули): «Философия», «История», «Иностранный язык», «Безопасность жизнедеятельности». Объем, содержание и порядок реализации указанных дисциплин (модулей) определяются образовательной организацией самостоятельно. Базовая (обязательная) часть Блока 1, обеспечивающая формирование компетенций в соответствии с требованиями ФГОС должна предусматривать обязательное изучение дисциплин: «Правоведение», «Социология», «Психология», «Экономическая теория», «Политология», «Культурология», «Культура речи и деловое общение», «Экономика организации», «Математика», «Информационные технологии в управлении персоналом», «Концепции современного естествознания», «Основы теории управления», «Основы управления персоналом», «Трудовое право», «Организационное поведение», «Управление персоналом организации», «Конфликтология», «Основы организации труда», «Основы безопасности труда», «Организация, нормирование и регламентация труда», «Мотивация трудовой деятельности», «Оплата труда персонала», «Организационная культура», «Этика деловых отношений», «Инновационный менеджмент в управлении персоналом», «Документационное обеспечение управления персоналом», «Экономика управления персоналом», «Экономика и социология труда», «Управление социальным развитием персонала», «Маркетинг персонала», «Основы кадровой политики и кадрового планирования», «Управленческий учет и учет персонала», «Рынок труда», «Психофизиология профессиональной деятельности», «Основы управленческого консультирования».

В рамках базовой части Блока 1 программы бакалавриата реализованы дисциплины (модули) «Физическая культура» в объеме не менее 72 академических часов (2 зачетные единицы) в очной форме обучения в форме лекций, семинарских, методических занятий, а также занятий по приему нормативов физической подготовленности и «Прикладная физическая культура» в объеме не менее 328 академических часов в очной форме обучения в форме практических занятий для обеспечения физической подготовленности обучающихся, в том числе профессионально-прикладного характера, и уровня физической подготовленности для выполнения ими нормативов физической подготовленности.

Для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья образовательная организация устанавливает особый порядок освоения дисциплин (модулей) «Физическая культура» и «Прикладная физическая культура» с учетом состояния их здоровья.

Вариативная часть Блока 1, включая дисциплины по выбору студента, факультативные дисциплины дает возможность расширения и (или) углубления знаний, умений, навыков и компетенций, определяемых содержанием базовых (обязательных) дисциплин (модулей), позволяет

обучающимся получить с учетом профиля ОПОП ВО вуза углубленные знания и навыки для успешной профессиональной деятельности и (или) продолжения профессионального образования в магистратуре.

В Блок 3 «Государственная итоговая аттестация» входит защита выпускной квалификационной работы (ВКР), включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты.

При проектировании и реализации программ бакалавриата образовательная организация обеспечивает обучающимся возможность освоения дисциплин (модулей) по выбору, в том числе специализированных адаптационных дисциплин (модулей) для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья, в объеме не менее 30% от объема вариативной части Блока 1 «Дисциплины (модули)».

Учебный план подготовки бакалавра приведен в Приложении 2.

4.3. Рабочие программы дисциплин (модулей) по направлению 38.03.03 Управление персоналом

Рабочие программы учебных дисциплин (модулей) являются обязательной составной частью ОПОП бакалавриата по направлению 38.03.03 Управление персоналом. Рабочие программы разрабатываются для каждой дисциплины (модуля) на основе ФГОС ВО и соответствуют их требованиям.

Рабочие программы соответствуют утвержденному рабочему учебному плану направления, определяют специфику подготовки студентов в Академии, фиксируют особенности разных форм обучения (очной, очно-заочной, заочной).

Сформированные и оформленные рабочие программы, их компоненты, в том числе предназначенные для обучения с использованием дистанционных образовательных технологий, являются нормативными документами и информационным ресурсом РМАТ. Основными пользователями рабочих программ являются профессорско-преподавательский состав и обучающиеся РМАТ.

Рабочая программа должна содержать:

цели и задачи дисциплины;

перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы;

объем дисциплины и виды учебной работы;

содержание разделов и тем дисциплины;

учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся по дисциплине;

перечень и содержание практических и семинарских занятий в т.ч. проводимых в интерактивной форме;

учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины.

Кроме того, в приложении к рабочей программе должны быть разработаны фонды оценочных средств для проведения текущей и промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине включающие:

перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы;

описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания;

типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы;

методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций.

В рабочей программе каждой дисциплины (модуля) должны быть чётко сформулированы конечные результаты обучения в органичной увязке с осваиваемыми знаниями, умениями и приобретаемыми компетенциями в целом по ОПОП направления.

Программа бакалавриата по направлению 38.03.03 Управление персоналом включает лабораторные практикумы по дисциплинам (модулям) базовой части, формирующим у обучающихся умения и навыки в области информационных технологии в управлении персоналом, а также по дисциплинам (модулям) вариативной части, факультативам, рабочие программы которых предусматривают цели формирования у обучающихся умений и навыков в соответствии с профилем ОПОП вуза.

Практические занятия предусмотрены по дисциплинам (модулям) базовой части, формирующим у обучающихся умения и навыки в области философии, иностранных языков, истории, правоведения, социологии, психологии, экономической теории, математики, статистики, информационных технологий в управлении персоналом, концепций современного естествознания, основ теории управления, основ финансового менеджмента, безопасность жизнедеятельности, основ управления персоналом, трудового права, организационного поведения, управления персоналом организации, конфликтологии, основ безопасности труда, организации, нормирования и регламентации труда, мотивации трудовой деятельности, оплаты труда персонала, организационной культуры, этики деловых отношений, инновационного менеджмента в управлении персоналом, документационного обеспечения управления персоналом, экономики управления персоналом и социологии труда, управления социальным развитием персонала, физической культуры, а также по дисциплинам (модулям) вариативной части, факультативам, рабочие программы которых предусматривают цели формирования у обучающихся умений и навыков в соответствии с профилем ООП вуза.

Порядок разработки, согласования и утверждения рабочих программ и фондов оценочных средств к ним определяется Положением о рабочей программе дисциплины (модуля) ОПОП Академии.

4.4. Программы практик и организация научно-исследовательской работы обучающихся

В соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению 38.03.03 Управление персоналом, ОПОП предусматривает учебную и производственную практики.

Практики закрепляют знания и умения, приобретаемые обучающимися в результате освоения теоретических курсов, вырабатывают практические навыки и способствуют комплексному формированию общекультурных, общепрофессиональных и профессиональных компетенций обучающихся.

В Блок 2 «Практики» ОПОП направления входят учебная и производственная, в том числе преддипломная практики. Общая трудоемкость блока должна быть 15-27 з. е.

Типы учебной практики: практика по получению первичных профессиональных умений и навыков.

Способы проведения учебной практики: стационарная; выездная.

Типы производственной практики: практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности.

Способы проведения производственной практики: стационарная; выездная.

Преддипломная практика проводится для выполнения выпускной квалификационной работы и является обязательной.

Стационарной является практика, которая проводится в Академии либо в профильной организации, расположенной на территории населенного пункта, в котором расположена Академия.

Выездной является практика, которая проводится вне населенного пункта, в котором расположена Академия. Конкретный способ проведения практики, предусмотренной ОПОП направления, устанавливается Академией самостоятельно с учетом требований ФГОС ВО.

Академия выбирает типы практик в зависимости от вида (видов) деятельности, на который (которые) ориентирована программа бакалавриата и вправе предусмотреть иные типы практик дополнительно к установленным настоящим ФГОС ВО.

Учебная и (или) производственная практики могут проводиться в структурных подразделениях Академии.

Выбор мест прохождения практик для лиц с ограниченными возможностями здоровья производится с учетом состояния здоровья обучающихся и требований по доступности.

Обучающиеся в период прохождения практики выполняют индивидуальные задания, предусмотренные программами практики.

Обучающиеся, совмещающие обучение с трудовой деятельностью, вправе проходить учебную, производственную, в том числе преддипломную

практики, по месту трудовой деятельности в случаях, если профессиональная деятельность, осуществляемая ими, соответствует требованиям к содержанию практики.

Программа практики разрабатывается с учетом требований, установленных приказом Министерства образования и науки РФ от 27 ноября 2015 г. № 1383 «Об утверждении положения о практике обучающихся, осваивающих основные профессиональные образовательные программы высшего образования», «Положения о порядке проведения практик студентами, обучающимся по программам высшего образования» Академии и является составной частью ОПОП ВО, обеспечивающей реализацию ФГОС направления.

Программа практики включает в себя:

- указание вида практики, способа и формы (форм) ее проведения;
- перечень планируемых результатов обучения при прохождении практики, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы;
- указание места практики в структуре образовательной программы;
- указание объема практики в зачетных единицах и ее продолжительности в неделях либо в академических или астрономических часах;
- содержание практики;
- указание форм отчетности по практике;
- фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по практике;
- перечень учебной литературы и ресурсов сети "Интернет", необходимых для проведения практики;
- перечень информационных технологий, используемых при проведении практики, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем (при необходимости);
- описание материально-технической базы, необходимой для проведения практики.

4.4.1. Программы учебных практик

Программа учебной практики является составной частью ОПОП направления.

Учебная практика имеет цель: получение первичных профессиональных умений и навыков.

Задачами учебной практики являются:

- закрепление, углубление и расширение теоретических знаний, умений и навыков, полученных студентами в процессе теоретического обучения;
- овладение первичными профессионально-практическими умениями, навыками и компетенциями;
- овладение нормами профессии в мотивационной сфере: осознание мотивов и духовных ценностей в избранной профессии;

- овладение основами профессии в операционной сфере: ознакомление и усвоение методологии и технологии решения профессиональных задач (проблем);

- изучение разных сторон профессиональной деятельности: социальной, правовой, психологической, технологической, экономической.

Формой отчетности учебной практики является отчет о прохождении практики. Структура отчета устанавливается программой практики. По результатам аттестации выставляется дифференцированная оценка. Трудоемкость учебной практики 6 з.е.

Основные компетенции, приобретаемые обучающимися в процессе прохождения учебной практики: ОК-7; ПК-9; ПК-12.

Перечень предприятий (организаций, учреждений), с которыми РМАТ имеет заключенные договоры на прохождение учебной практики и их местоположение приведены в положении «О порядке проведения практик студентами, обучающимся по программам высшего образования» Академии и в программе практики.

4.4.2. Программы производственных практик

Программы производственных практик являются составной частью ОПОП направления.

Целью производственной практики является получение профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности.

В ходе прохождения практики студент должен выполнить следующие задачи:

- ознакомиться со структурой объекта исследования, характеристикой его подразделений;

- изучить и проанализировать нормативно-правовые и нормативно-методические документы, определяющие управление персоналом организации;

- составить представление о системе управления персоналом той организации, в которой он проходит практику, подготовка собеседования по приему на работу;

- ознакомиться с содержанием конкретных нормативных документов по кадровому менеджменту непосредственно на рабочем месте;

- получить навыки работы с документами на всех стадиях их движения (первичная обработка документов, работа с документами, регистрация, контроль, оформление документов, работа со структурными подразделениями, написание должностных инструкций, работа с персоналом, анализ резюме кандидатов и т.д.);

- осуществить сбор, обобщение и систематизацию материалов за период не менее чем 3 года в соответствии с полученным заданием.

Основные компетенции, приобретаемые обучающимися в процессе прохождения производственной практики: ОПК-4; ПК-13; ПК-33.

Формой отчетности учебной практики является отчет о прохождении практики. Структура отчета устанавливается программой практики. По результатам аттестации выставляется дифференцированная оценка.

Трудоемкость производственной практики 12 з.е., включая 6 з.е. преддипломной практики.

Перечень предприятий (организаций, учреждений), с которыми РМАТ имеет заключенные договоры на прохождение производственной практики и их местоположение даны в положении «О порядке проведения практик студентами, обучающимся по программам высшего образования» Академии и в программе практики.

5. НОРМАТИВНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ СИСТЕМЫ ОЦЕНКИ КАЧЕСТВА ОСВОЕНИЯ ПРОГРАММЫ

5.1. Фонды оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации

Фонды оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации являются составной частью рабочих программ дисциплин (модулей).

Фонды оценочных средств разрабатываются автором-составителем (авторами-составителями) из состава ППС кафедр, обеспечивающих преподавание дисциплин (модулей). Разработанные фонды оценочных средств обсуждаются и утверждаются на заседании кафедр участвующих в реализации ОПОП.

Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации включает в себя:

- перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы;

- описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания;

- типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы;

- методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций.

Для каждого результата обучения по дисциплине (модулю) или практике организация определяет показатели и критерии оценивания сформированности компетенций на различных этапах их формирования, шкалы и процедуры оценивания.

Фонд оценочных средств для итоговой аттестации включает в себя:

перечень компетенций, которыми должны овладеть обучающиеся в результате освоения образовательной программы;

описание показателей и критериев оценивания компетенций, а также шкал оценивания;

типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки результатов освоения образовательной программы;

методические материалы, определяющие процедуры оценивания результатов освоения образовательной программы.

Виды и формы текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации. В процессе обучения используются следующие виды контроля:

- устный опрос;
- письменные работы;
- контроль с помощью технических средств и информационных систем.

Каждый вид выделяется по способу выявления формируемых компетенций:

- в процессе беседы преподавателя и студента;
- в процессе создания и проверки письменных материалов;
- путем использования компьютерных программ, приборов, установок и т.п.

Устный опрос позволяет оценить знания и кругозор студента, умение логически построить ответ, владение монологической речью и иные коммуникативные навыки.

Письменные работы позволяют экономить время преподавателя, проверить обоснованность оценки и уменьшить степень субъективного подхода к оценке подготовки студента, обусловленного его индивидуальными особенностями.

Использование информационных технологий и систем обеспечивает:

- быстрое и оперативное получение объективной информации о фактическом усвоении студентами контролируемого материала, в том числе непосредственно в процессе занятий;

– возможность детально и персонализировано представить эту информацию преподавателю для оценки учебных достижений и оперативной корректировки процесса обучения;

– формирования и накопления интегральных (рейтинговых) оценок достижений студентов по всем дисциплинам и модулям образовательной программы;

– привитие практических умений и навыков работы с информационными ресурсами и средствами;

– возможность самоконтроля и мотивации студентов в процесс е самостоятельной работы.

Каждый из видов контроля осуществляется с помощью определенных форм, которые могут быть как одинаковыми для нескольких видов контроля (например, устный и письменный экзамен), так и специфическими. Соответственно, и в рамках некоторых форм контроля могут сочетаться несколько его видов (например, экзамен по дисциплине может включать как устные, так и письменные испытания).

Формы контроля: собеседование; тест; контрольная работа; зачет; экзамен (по дисциплине, модулю, а также ИГА); эссе и иные творческие работы; реферат; отчет (по практикам, научно-исследовательской работе студентов (НИРС); курсовая работа; выпускная квалификационная работа.

Определенные компетенции приобретаются в процессе написания реферата, прохождения практики и т.п., а контроль над их формированием осуществляется в ходе проверки преподавателем результатов данных работ и выставления соответствующей оценки (отметки).

Формы письменного контроля. Письменные работы могут включать: тесты, контрольные работы, эссе, рефераты, курсовые работы, отчеты по практикам.

Студенты, обучающиеся по ОПОП, в ходе промежуточной аттестации в течение учебного года сдают не более 10 экзаменов и 12 зачетов.

5.2. Нормативно-методическое обеспечение государственной итоговой аттестации освоения программы

В государственную итоговую аттестацию по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом входит защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты.

Требования к содержанию, объему и структуре выпускной квалификационной работы (бакалаврской работы) по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом определены Академией на основании приказа Министерства образования и науки РФ от 29 июня 2015 г. № 636 «Об утверждении порядка проведения государственной итоговой аттестации по образовательным программам высшего образования - программам бакалавриата, программам специалитета и программам магистратуры», зарегистрированного в Минюсте России 22 июля 2015 г. №38132.

Академия утверждает перечень тем выпускных квалификационных работ, предлагаемых обучающимся, и доводит его до сведения обучающихся не позднее чем за 6 месяцев до даты начала государственной итоговой аттестации.

Выпускная квалификационная работа представляет собой выполненную обучающимся (несколькими обучающимися совместно)

работу, демонстрирующую уровень подготовленности выпускника к самостоятельной профессиональной деятельности.

Тексты выпускных квалификационных работ, за исключением текстов выпускных квалификационных работ, содержащих сведения, составляющие государственную тайну, размещаются Академией в электронно-библиотечной системе и проверяются на объем заимствования. Порядок размещения текстов выпускных квалификационных работ в электронно-библиотечной системе, проверки на объем заимствования, в том числе содержательного, выявления неправомерных заимствований устанавливается Академией.

Доступ лиц к текстам выпускных квалификационных работ должен быть обеспечен в соответствии с законодательством Российской Федерации, с учетом изъятия производственных, технических, экономических, организационных и других сведений, в том числе о результатах интеллектуальной деятельности в научно-технической сфере, о способах осуществления профессиональной деятельности, которые имеют действительную или потенциальную коммерческую ценность в силу неизвестности их третьим лицам, в соответствии с решением правообладателя.

Требования к выпускной квалификационной работе. Выпускная квалификационная работа выпускника выполняется по результатам преддипломной практики по тематике, согласованной с руководителем и утвержденной выпускающей кафедрой. Тематика выпускных квалификационных работ должна быть направлена на решение профессиональных задач.

Выпускная квалификационная работа может носить также научно-исследовательский характер и выполняться на базе анализа литературных источников и научных разработок.

Работа должна отражать знание сферы управления персоналом, уровень профессиональной подготовки, владение профессиональными технологиями, умение разрабатывать новые подходы к решению проектных; производственно-технологических; организационно-управленческих; научно-исследовательских проблем.

К выпускной квалификационной работе предъявляются следующие общие требования: актуальность, конкретность, реальность, практическое применение, обоснование эффективности предлагаемых решений.

В содержании работы должны прослеживаться: логическая последовательность изложения материала; убедительность аргументации; краткость и чёткость формулировок; конкретность изложения результатов работы; доказательность выводов и обоснованность рекомендаций.

Содержание выпускной работы должно соответствовать утвержденной тематике и основываться на материалах, самостоятельно собранных студентом во время прохождения практики. Содержание ВКР должно отразить:

уровень общетеоретической и специальной профессиональной подготовки студента;

понимание им сущности и практической значимости предмета исследования;

знание источников информации и навыки работы с ними;

умение систематизировать и анализировать соответствующие материалы;

умение производить необходимые расчеты, обосновывать выводы и предложения, прогнозировать и оценивать предполагаемый эффект от их реализации;

навыки применения студентом полученных знаний в работе над исследуемым материалом и разрабатываемым проектом и в оформлении результатов.

По выбранной теме выпускной квалификационной работы студент самостоятельно составляет план работы, который утверждает у научного руководителя.

Выпускная квалификационная работа по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом содержит следующие элементы:

титульный лист;

задание на выпускную квалификационную работу;

аннотацию (реферат);

содержание;

введение;

две (три) главы (теоретическую, исследовательскую, практическую), раскрывающие содержание выбранной темы, каждая глава делится на 2-3 параграфа;

заключение;

список использованных источников и литературы;

приложения.

Содержание задания на выпускную квалификационную работу определяется методическими рекомендациями утвержденными Академией, составляется научным руководителем.

Аннотация (реферат) должен содержать:

сведения об объеме выпускной работы, количестве иллюстраций, таблиц, использованных источников;

перечень ключевых слов, характеризующих содержание реферируемой работы, включающий от 5 до 15 понятий, приведенных в именительном падеже, напечатанных в строку и разделенных запятыми;

вводную часть, отражающую: актуальность выбранной темы; объект и предмет исследования; цели и задачи исследования; гипотезу исследования, теоретическую основу; научную новизну и практическую значимость исследования; совокупность методов, используемых при ее написании и анализе результатов, положения, выносимые на защиту; описание базы исследования.

основную часть, отражающую краткое содержание выпускной работы: ее теоретическую основу и проблематику; теоретические и практические исследования; полученные результаты и их значение; рекомендации по сути исследования; эффективность, область и перспективы применения результатов исследования;

заключительную часть, отражающую основные выводы и предложения по позициям, вынесенным на защиту.

Реферат составляется в порядке последовательности изложения темы выпускной работы.

Содержание представляет собой последовательное перечисление наименований глав и параграфов в том случае, если последние имеют заголовки, с указанием номеров страниц, на которых размещается начало текста главы (параграфа). Содержание (оглавление) должно включать все заголовки, имеющиеся в работе, в том числе список литературы и источников и названия приложений.

Во введении обосновываются актуальность выбранной темы, цель и содержание поставленной задачи, формулируются объект и предмет исследования, гипотеза исследования, теоретическая основа, указываются избранные методы исследования, определяется научная новизна и практическая значимость полученных результатов ВРК, положения, выносимые на защиту. В основу введения должно быть положено задание на выполнение выпускной работы.

В общетеоретической главе излагаются теоретические основы исследуемой тематики. Поступательно рассматривается теоретическая основа предмета исследования. Общетеоретическая глава должна состоять из двух-трех параграфов, раскрывающих последовательно состояние объекта исследования, начиная с общих вопросов теории и заканчивая конкретными задачами исследования. В конце главы приводятся выводы по результатам исследований.

В исследовательской главе дается общая постановка проблемы (вопроса), ее теоретические аспекты, методика и результаты изучения. Рассматриваются методы исследования, которые способствуют решению поставленной задачи; приводятся результаты аналитической работы по изучению состояния и выявлению проблем развития объекта исследования по сути предмета. Изучаются и анализируются факторы, влияющие на решение проблемы, выбранной для исследования, а также статистические, научно-теоретические и практические данные других исследователей.

На основе изучения научной, теоретической, популярной литературы, нормативных документов и иных материалов, рекомендованных научным руководителем или подобранных студентом самостоятельно, освещаются теоретическая суть и практическое значение предмета исследования, уровень разработанности проблемы на момент выполнения выпускной работы. Предлагаются собственный подход, метод, концепция решения исследуемой проблемы. Для системного согласования и удобства обозрения материал исследовательской главы также разбивается на два-три параграфа,

соответствующих логике изложения предмета исследования. В конце главы приводятся выводы о состоянии проблемы, результатах исследования статистических, научно-теоретических и практических источников.

В практической главе приводится всесторонняя характеристика конкретного предмета исследований, на основе которой готовится выпускная работа. Оцениваются значимость исследуемой проблемы с точки зрения ее влияния на объект и результаты его производственно-хозяйственной деятельности.

Текст этой главы следует проиллюстрировать схемами (например, организационной структуры объекта и его управления), таблицами, графиками, диаграммами, показывающими наглядно предмет, направление и итоги исследования. В этой главе предлагается механизм (методика, модель) реализации рассматриваемой концепции. Приводятся результаты апробации этого механизма на предприятии (фирме). Выявляются и анализируются составляющие эффекта от предлагаемого подхода.

В конце главы приводятся конкретные выводы по сути исследования и даются предложения по совершенствованию системы функционирования объекта по предмету исследования.

Каждая глава (общетеоретическая, исследовательская, практическая) должна иметь законченный вид и быть взаимосвязанной с последующей (иметь логические переходы и аргументацию).

Отдельные положения выпускной квалификационной работы должны быть проиллюстрированы цифровыми данными из справочников, монографий и других литературных источников, при необходимости оформленных в справочные или аналитические таблицы. При составлении аналитических таблиц используемые исходные данные выносятся в приложение к выпускной квалификационной работе, а в тексте приводятся результаты расчетов отдельных показателей. Таблица должна занимать не более одной страницы. Если объем аналитической таблицы превышает одну страницу, ее следует включать в приложение. В отдельных случаях можно заимствовать некоторые таблицы из литературных источников. Ссылаться на таблицу нужно в том месте текста, где формулируется положение, подтверждаемое или иллюстрируемое ею. В тексте, анализирующем или комментирующем таблицу, не следует пересказывать ее содержание, а уместно формулировать основной вывод, к которому подводят табличные данные, или вводить дополнительные показатели, более отчетливо характеризующие то или иное явление или его аспекты. Все материалы, не являющиеся необходимыми для решения поставленной в работе задачи, также выносятся в приложение.

В заключении (выводы и предложения) дается обобщенная итоговая оценка проделанной работы с акцентом на основные научно-практические результаты, полученные в процессе исследования. На основе анализа полученных результатов делаются выводы.

В этой части нужно сформулировать и обосновать предложения студента по решению рассматриваемой проблемы: определить и оценить,

какое влияние окажет реализация вносимых предложений на конкурентоспособность предприятия при данных его возможностях. Рекомендуется избегать лишних слов. Оптимальный вариант – пять-семь всесторонне и убедительно обоснованных предложений. Таким образом, заключительная часть должна представлять собой итоговое обобщение элементов новизны и практической значимости авторских разработок в исследовании и решении проблемы.

Заключительная часть характеризует уровень и значимость выполненных исследований, свидетельствует о профессиональной подготовленности и научной квалификации автора.

Список использованной литературы и источников включает источники, использованные при написании бакалаврской работы: научные, учебные, периодические издания (статьи из журналов и газет), законодательные и инструктивные материалы, статистические сборники и другие отчетные и учетные документы, интернет-сайты. Порядок построения списка определяется автором выпускной квалификационной работы и научным руководителем. Каждому источнику присваивается порядковый номер и приводятся его выходные сведения. Способ расположения материала в списке литературы может быть следующим: алфавитный, хронологический, по видам изданий, по характеру содержания, по мере упоминания в тексте.

Приложения включают справочные и аналитические материалы (таблицы, расчеты, компьютерные распечатки, схемы и т. п.), которые по тем или иным причинам (например, из-за большого объема) нецелесообразно приводить в тексте выпускной работы. В этом случае в тексте делается сноска на соответствующее приложение. В приложениях также приводятся дополнительные материалы, необходимые для аргументации положений основной части (например, прайс-листы, инструктивные, нормативные материалы, законодательные акты, иллюстрации и т. д.).

Конкретные требования к содержанию каждого раздела выпускной работы, а также их названия определяются научным руководителем при непосредственном участии студента.

Объем выпускной квалификационной работы бакалавра без приложений должен составлять не менее 50-70 страниц.

Оформление выпускной квалификационной работы должно осуществляться в соответствии с требованиями, изложенными в Методических рекомендациях по выполнению и защите выпускных квалификационных работ, разработанных и утвержденных в Академии. Выпускная квалификационная работа бакалавров может представляться к защите без рецензирования.

Защита выпускной квалификационной работы. Защита выпускной квалификационной работы проводится на заседании государственной экзаменационной комиссии (ГЭК). На заседании могут присутствовать руководители выпускной квалификационной работ, рецензенты, а так же студенты и все заинтересованные лица.

Расписание работы ГЭК утверждается председателем не позднее, чем за 30 календарных дней до начала защиты выпускных квалификационных работ. Списки студентов, допущенных к защите, предоставляют в ГЭК.

Выпускная квалификационная работа, отзыв и рецензия (рецензии) передаются в ГЭК не позднее чем за 2 календарных дня до дня защиты выпускной квалификационной работы.

Продолжительность выступления обучающегося при защите - не более чем на 15 минут.

Результаты защиты выпускной квалификационной работы объявляются в день проведения защиты. Решение ГЭК принимаются простым большинством голосов членов комиссий, участвующих в заседании. При равном числе голосов председательствующий обладает правом решающего голоса.

Решения, принятые комиссией, оформляются протоколом. В протоколе заседания ГЭК отражаются перечень заданных обучающемуся вопросов и характеристика ответов на них, мнения членов комиссии о выявленном уровне подготовленности обучающегося к решению профессиональных задач, а также о выявленных недостатках в теоретической и практической подготовке обучающегося.

Протоколы заседаний комиссий подписываются председательствующими. Протокол заседания ГЭК также подписывается секретарем государственной экзаменационной комиссии.

Обучающиеся, не прошедшие государственной итоговой аттестации в связи с неявкой на государственное аттестационное испытание по уважительной причине (временная нетрудоспособность, исполнение общественных или государственных обязанностей, вызов в суд, транспортные проблемы (отмена рейса, отсутствие билетов), погодные условия или в других случаях, перечень которых устанавливается организацией самостоятельно), вправе пройти ее в течение 6 месяцев после завершения государственной итоговой аттестации. Обучающийся должен представить в организацию документ, подтверждающий причину его отсутствия.

Обучающиеся, не прошедшие государственное аттестационное испытание в связи с неявкой на государственное аттестационное испытание по неуважительной причине или в связи с получением оценки "неудовлетворительно", отчисляются из Академии с выдачей справки об обучении как не выполнившие обязанностей по добросовестному освоению образовательной программы и выполнению учебного плана.

Лицо, не прошедшее государственную итоговую аттестацию, может повторно пройти государственную итоговую аттестацию не ранее чем через год и не позднее чем через пять лет после срока проведения государственной итоговой аттестации, которая не пройдена обучающимся.

Для повторного прохождения государственной итоговой аттестации указанное лицо по его заявлению восстанавливается в организации на период времени, установленный организацией, но не менее периода времени,

предусмотренного календарным учебным графиком для государственной итоговой аттестации по соответствующей образовательной программе. При повторном прохождении государственной итоговой аттестации по желанию обучающегося решением организации ему может быть установлена иная тема выпускной квалификационной работы.

Для обучающихся из числа инвалидов государственная итоговая аттестация проводится Академией с учетом особенностей их психофизического развития, их индивидуальных возможностей и состояния здоровья. Обучающийся инвалид не позднее чем за 3 месяца до начала проведения государственной итоговой аттестации подает письменное заявление о необходимости создания для него специальных условий с указанием особенностей его психофизического развития, индивидуальных возможностей и состояния здоровья. К заявлению прилагаются документы, подтверждающие наличие у обучающегося индивидуальных особенностей (при отсутствии указанных документов в организации).

По результатам государственных аттестационных испытаний обучающийся имеет право на апелляцию. Обучающийся имеет право подать в апелляционную комиссию письменную апелляцию о нарушении, по его мнению, установленной процедуры проведения государственного аттестационного испытания и (или) несогласии с его результатами. Апелляция подается лично обучающимся в апелляционную комиссию не позднее следующего рабочего дня после объявления результатов государственного аттестационного испытания.

Для рассмотрения апелляции секретарь ГЭК направляет в апелляционную комиссию протокол заседания ГЭК, заключение председателя ГЭК о соблюдении процедурных вопросов при проведении государственного аттестационного испытания, а также письменные ответы обучающегося (при их наличии) (для рассмотрения апелляции по проведению государственного экзамена) либо выпускную квалификационную работу, отзыв и рецензию (рецензии) (для рассмотрения апелляции по проведению защиты выпускной квалификационной работы).

Апелляция рассматривается не позднее 2 рабочих дней со дня подачи апелляции на заседании апелляционной комиссии, на которое приглашаются председатель ГЭК и обучающийся, подавший апелляцию.

Решение апелляционной комиссии доводится до сведения обучающегося, подавшего апелляцию, в течение 3 рабочих дней со дня заседания апелляционной комиссии. Факт ознакомления обучающегося, подавшего апелляцию, с решением апелляционной комиссии удостоверяется подписью обучающегося.

Решение апелляционной комиссии не позднее следующего рабочего дня передается в ГЭК. Решение апелляционной комиссии является основанием для аннулирования ранее выставленного результата государственного аттестационного испытания и выставления нового. Решение апелляционной комиссии является окончательным и пересмотру не подлежит.

Повторное проведение государственного аттестационного испытания осуществляется в присутствии одного из членов апелляционной комиссии не позднее 15 июля.

Апелляция на повторное проведение государственного аттестационного испытания не принимается.

6. РЕСУРСНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ

Ресурсное обеспечение реализации ОПОП ВО по направлению 38.03.03 формируется на основе требований к условиям реализации, определяемых ФГОС ВПО по направлению подготовки.

6.1. Характеристики среды вуза, обеспечивающие развитие общекультурных компетенций выпускников

Российская международная академия туризма (РМАТ) - ведущий российский образовательный и научный центр в сфере профессионального туристского образования международного уровня, сертифицированный в соответствии со стандартами качества ISO 9001:2008, член Ассоциации ведущих гостиничных школ Европы (EURHODIP), участник сети UNITWIN ЮНЕСКО и сети знания Всемирной туристской организации ООН (ЮНВТО).

РМАТ способствует развитию социально-воспитательного компонента учебного процесса, включая развитие студенческого самоуправления, участие обучающихся в работе общественных организаций, спортивных и творческих клубов, научных студенческих обществ.

Воспитательная деятельность в РМАТ осуществляется через образовательную среду, производственную практику, научно-исследовательскую работу студентов и систему внеучебной работы со студентами.

Направления культурно-воспитательной работы во внеучебной деятельности включают:

- духовно-нравственное воспитание;
- студенческое самоуправление;
- профессиональное воспитание;
- трудовое воспитание;
- культурно-эстетическое воспитание;
- патриотическое воспитание;
- общеуниверситетская деятельность.

Использование стимулирующего воздействия социокультурной среды вуза на развитие общекультурных компетенций студентов основано на принципе: образование выполняет свои функции через социокультурную среду учебного заведения.

Для обеспечения развития и функционирования социокультурной среды в Академии создана организационная структура, которая включает:

- институт кураторства;
- профсоюзная организация студентов и аспирантов;
- органы студенческого самоуправления (студенческие советы) в общежитиях студенческого городка.
- студенческие клубы и творческие коллективы.

Важным участком воспитательной работы в академии является функционирование института кураторов, обеспечивающего решение ряда индивидуальных образовательных проблем и способствующего скорейшей адаптации студентов младших курсов в академии.

Ведущей организацией в системе студенческого самоуправления является профсоюзная организация студентов и аспирантов, которая принимает активное участие в управлении академии: разработке нормативных документов, определяющих организацию учебно-воспитательного процесса; социальной поддержке досуга, быта в студенческом городке; питания, спорта, просветительско-культурных мероприятий.

Имеющаяся инфраструктура и оборудование для учебного и дополнительного обслуживания обеспечивает образование, основанное на всестороннем развитии личности. ОПОП предлагает следующие дополнительные услуги студентам бесплатно или за умеренную плату:

- медицинское обслуживание;
- спортивная инфраструктура;
- услуги общественного питания.

Студенты Академии активно реализуют свои образовательные, научно-исследовательские и духовно-культурные интересы.

Научно-исследовательская работа преподавателей и научно-исследовательская работа студентов (НИРС) является одним из видов деятельности профессорско-преподавательского состава и студентов Академии. Научная работа соответствует профилям подготовки бакалавров и реализуется в учебном процессе.

Воспитательная работа в Академии – это органическая часть учебно-воспитательного процесса, направленная на реализацию задач формирования и культурного развития будущих специалистов. Существенной задачей в сфере воспитательной деятельности следует считать объединение и координацию усилий преподавателей в целях реализации концепции развития воспитательной деятельности. Профессорско-преподавательский состав оказывает помощь студентам в полной мере проявить свои творческие возможности и раскрыть художественные таланты. Традиционными мероприятиями, которые служат сплочению студентов, способствуют формированию традиций академии, являются День первокурсника, День туризма, Новогодний вечер, «Татьянин День» и др.

Социокультурная среда Академии включает структурные подразделения, призванные обеспечить разнонаправленное ее насыщение для удовлетворения потребностей студентов в развитии их интеллектуального,

художественно-эстетического, спортивно-оздоровительного, лидерского потенциалов. К ним относятся.

Студенческий совет. Развитию творческих способностей студентов, сохранению лучших традиций, существующих в Академии, воспитанию у студентов представлений о её престижности способствует студенческий совет. Студенческий совет организует концерты, спектакли, представления для студентов, сотрудников академии и жителей города. Ежегодно проводится около 80 студенческих мероприятий (фестивалей, смотров, конкурсов, конференций и т.д.).

Учебно-спортивный комплекс «Юность», кафедра физического воспитания. Спортивно-оздоровительная работа в Академии проводится в соответствии с Федеральной целевой программой «Молодежь России», подпрограммой «Физическое воспитание и оздоровление детей, подростков и молодежи в Российской Федерации» и другими нормативными документами, а также на основании анализа состояния спортивно-массовой и оздоровительной работы. Реализация спортивно-оздоровительной работы, пропаганда и внедрение физической культуры и здорового образа жизни осуществляется кафедрой физического воспитания, учебно-спортивным комплексом «Юность». На его базе функционируют спортивные секции, включая и спортивно-технические. Академия традиционно проводит спортивно-массовые мероприятия: спартакиады, турниры и соревнования областного и российского масштаба. Спортсмены Академии принимают активное участие в областных и городских фестивалях студенческого спорта. Ежегодно студенческие спортивные команды академии участвуют в спортивных мероприятиях российского и международного уровня.

Музей академии. В соответствии с разработанной научной концепцией в музее созданы следующие тематические разделы:

- История и становление академии;
- Стратегия развития Академии;
- История создания и деятельность факультетов, кафедр, и филиалов академии, традиции академии;
- Международное сотрудничество.

Ежегодно музей проводит различные академические мероприятия, а также организует участие студентов в чествовании ветеранов Великой Отечественной войны, вооруженных сил, ветеранов труда, в праздничных городских мероприятиях, посвященных Дню Победы, Вахте Памяти, библиотечных и музейных выставках, приуроченных к памятным датам, в Уроках Мужества, возложении цветов к мемориалам, литературно-музыкальных вечерах.

Студенческая исследовательская социологическая лаборатория. Социологические исследования студенчества, как основного объекта и субъекта образовательного процесса, являются ключевым направлением конструирования воспитательной работы в Академии. Ежегодно проводится самообследование на основе анонимного анкетирования студентов с целью изучения их мнения об организации учебной и внеучебной деятельности.

лаборатория выявляет мнения студентов и преподавателей вуза о своем учебном заведении, качестве преподавания и социально-воспитательной работе, настроениях и перспективах после окончания учебы, разрабатывает социологические проекты по вопросам образования, экологии, молодежной жизни, правовой культуры, религиозной и культурной жизни, дает рекомендации по совершенствованию воспитательной деятельности.

Медицинский кабинет, центр содействия укреплению здоровья студентов. Медико-профилактическая работа академии реализуется в следующих направлениях, психологическое консультирование и коррекция, профилактика наркомании и других зависимостей, пропаганда здорового образа жизни, медико-профилактические мероприятия, улучшение жилищных условий.

Академическая библиотека осуществляет формирование социально-личностных компетенций путем использования разнообразных форм и методов библиотечной работы: книжных выставок; бесед и обзоров; тематических просмотров литературы; презентаций книг; занятий по экологическому просвещению; проведения литературных гостиных и других комплексных мероприятий культурно-просветительского характера.

С целью формирования у студентов гражданской позиции и патриотического сознания, исторической памяти и исторической связи поколений ежегодно в цикле мероприятий «Великой Победе посвящается...» во всех отделах и филиалах НБ работают книжные выставки, на которых экспонируются материалы военной тематики из фонда научной библиотеки. Организуются мероприятия, прививающие уважение к истории и традициям народов и народностей, населяющих Московская область, Россию. Библиотека уделяет большое внимание формированию культуры здорового образа жизни через организацию выставок, обзоров, бесед посвященных Всемирному дню здоровья, Международному дню по борьбе с наркоманией и др.

Традиционно в начале и конце учебного года на абонементных и в читальных залах научной библиотеки работают книжные выставки в помощь первокурсникам, дипломникам.

Для содействия адаптации студентов 1-го курса всех факультетов к системе высшего образования и формирования основ информационной культуры, проходит «Месячник первокурсника», который включает в себя: проведение экскурсий по научной библиотеке; просмотр видеоролика о библиотеке; тематический обзор книг по специальностям; обучение информационному поиску в электронном каталоге.

Ежегодно на базе научной библиотеки проводится более 10 мероприятий и оформляется свыше 100 книжных выставок, направленных на воспитание студенческой молодежи, популяризацию историко-книжных знаний, продвижение книги и чтения в студенческую среду.

Центр стажировок, трудоустройства и практик. Развитию таких социально-личностных компетенций у студентов, как умение и готовность работать в команде, способность быстро адаптироваться к новым ситуациям

и др., способствуют мероприятиям, проводимые отделом содействия трудоустройству выпускников и маркетинга образовательных услуг университета.

Для решения проблемы трудоустройства студентам и выпускникам оказывается помощь в информировании о положении на рынке труда, местах прохождения различных видов практик, подборе вакансий временной и постоянной занятости. В помощь студентам разработаны буклеты «Резюме, рекомендательные письма, собеседование», «Поиск работы», «Юридические аспекты трудоустройства», «Рейтинг востребованных профессий на рынке труда г. Москвы», «Памятка выпускнику РМАТ». Регулярно обновляется материал на информационных стендах «Практика – Временная занятость – Работа». В газете «Игошка» регулярно ведется рубрика «Трудоустройство».

В рамках обучения студентов и выпускников технологиям успешного трудоустройства сотрудниками отдела содействия трудоустройству выпускников ежегодно проводятся обучающие семинары «Правила успешного трудоустройства» для студентов старших курсов РМАТ. Семинары проводятся в форме беседы со студентами о положении на современном рынке труда, о методах поиска работы, вопросах самопрезентации и правильного поведения на собеседовании с работодателем. В рамках семинара проводится деловая игра «Собеседование с работодателем», способствующая развитию у студентов умения работать в команде.

Сотрудники центра совместно с предприятиями-партнерами постоянно проводят презентации компаний, экскурсии на предприятия, ярмарки вакансий учебных и рабочих мест, круглые столы. Ежегодно в Академии проводится анкетирование выпускников очной формы обучения в рамках исследования «Выпускник РМАТ». Во время прохождения анкетирования сотрудники центра информируют выпускников о возможностях дальнейшего трудоустройства, об альтернативных вариантах занятости, таких как продолжение обучения в магистратуре, аспирантуре или прохождения стажировок на предприятиях г. Москвы и Московской области.

6.2. Кадровое обеспечение

Реализация основной профессиональной образовательной программы бакалавриата по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом обеспечивается руководящими и научно-педагогическими работниками Академии, а также лицами, привлекаемыми к реализации программы на условиях гражданско-правового договора.

Доля научно-педагогических работников (в приведенных к целочисленным значениям ставок), имеющих образование, соответствующее профилю преподаваемой дисциплины (модуля), в общем числе научно-педагогических работников, реализующих программу бакалавриата, составляет 71,4 процента.

Доля научно-педагогических работников (в приведенных к целочисленным значениям ставок), имеющих ученую степень (в том числе

ученую степень, присвоенную за рубежом и признаваемую в Российской Федерации) и (или) ученое звание (*в том числе* ученое звание, полученное за рубежом и признаваемое в Российской Федерации), в общем числе научно педагогических работников, реализующих программу бакалавриата, составляет 68 процентов.

Доля работников (в приведенных к целочисленным значениям ставок) из числа руководителей и работников организаций, деятельность которых связана с направленностью (профилем) реализуемой программы бакалавриата (имеющих стаж работы в данной профессиональной области не менее 3 лет) в общем числе работников, реализующих программу, составляет 20 процентов.

К учебным и производственным практикам, государственной итоговой аттестации привлекаются действующие руководители и работники профильных организаций, предприятий и учреждений, что составляет соответственно 33,3 %.

Информация о персональном составе педагогических работников Академии, руководителей и работников организаций, обеспечивающих реализацию программы представлена в Приложении 5.

6.3. Материально-техническое обеспечение реализации программы

Академия для реализации основной профессиональной образовательной программы подготовки бакалавров по направлению 38.03.03 Управление персоналом располагает материально-технической базой, обеспечивающей проведение всех видов дисциплинарной и междисциплинарной подготовки, лабораторной, практической, научно-исследовательской работы обучающихся, предусмотренных учебным планом и соответствующей действующим санитарным и противопожарным правилам и нормам.

Каждый обучающийся по программе ОПОП 38.03.03 Управление персоналом в течение всего периода обучения обеспечивается индивидуальным неограниченным доступом к электронно-библиотечной системе Университетская библиотека «Online» <http://biblioclub.ru/> содержащей издания основной литературы, перечисленные в рабочих программах дисциплин (модулей), практик, сформированных на основании прямых договорных отношений с правообладателями.

Кроме того, библиотечный фонд Академии укомплектован печатными изданиями из расчета не менее 50 экземпляров каждого из изданий основной литературы, перечисленной в рабочих программах дисциплин (модулей), практик на 100 обучающихся.

В случае применения электронного обучения, дистанционных образовательных технологий каждый обучающийся, в течение всего периода обучения, обеспечен индивидуальным неограниченным доступом к электронной информационно-образовательной среде, содержащей все электронные образовательные ресурсы, перечисленные в рабочих

программах дисциплин (модулей), практик, размещенные на основе прямых договорных отношений с правообладателями.

Электронно-библиотечная система Университетская библиотека «Online» и электронная информационно-образовательная среда обеспечивает возможность индивидуального доступа для каждого обучающегося из любой точки, в которой имеется доступ к сети Интернет, как на территории Академии, так и вне ее. Электронно-библиотечная система и электронная информационно-образовательная среда обеспечивает одновременный доступ не менее 25% обучающихся по данному направлению подготовки.

Электронная информационно-образовательная среда Академии обеспечивает:

доступ к учебным планам, рабочим программам дисциплин (модулей), практик, к изданиям электронных библиотечных систем и электронным образовательным ресурсам, указанным в рабочих программах;

фиксацию хода образовательного процесса, результатов промежуточной аттестации и результатов освоения программы бакалавриата;

проведение всех видов занятий, процедур оценки результатов обучения, реализация которых предусмотрена с применением электронного обучения, дистанционных образовательных технологий;

формирование электронного портфолио обучающегося, в том числе сохранение работ обучающегося, рецензий и оценок на эти работы со стороны любых участников образовательного процесса;

взаимодействие между участниками образовательного процесса, в том числе синхронное и (или) асинхронное взаимодействия посредством сети «Интернет».

Функционирование электронной информационно-образовательной среды обеспечивается соответствующими средствами информационно-коммуникационных технологий и квалификацией работников, ее использующих и поддерживающих. Функционирование электронной информационно-образовательной среды соответствует законодательству Российской Федерации.

Библиотечный фонд Академии укомплектован литературой со сроком первого издания не более 5 лет до момента начала обучения по дисциплине (модулю), за исключением дисциплин (модулей), направленных на формирование общекультурных и общепрофессиональных компетенций.

Обучающиеся обеспечены доступом к современным профессиональным базам данных и информационным справочным системам определенным в рабочих программах дисциплин (модулей) таким как: <http://www.consultant.ru/> Консультант Плюс – информационно-правовая система; <http://www.garant.ru/> Гарант.ру – Информационно-правовой портал, <http://www.kadrovik.ru/> Информационный портал национального союза кадровиков.

Академия обеспечена необходимым комплектом лицензионного программного обеспечения определенного в рабочих программах дисциплин (модулей), такими как: пакет прикладных программ Microsoft Office, 1С:

Зарплата и управление персоналом. При применении электронного обучения, дистанционных образовательных технологий обеспечивается удаленный доступ к использованию программного обеспечения обучающимся.

Академия располагает материально-технической базой, обеспечивающей проведение всех видов дисциплинарной и междисциплинарной подготовки, лабораторной и практической работы, предусмотренных учебным планом, и соответствующей действующим санитарным и противопожарным правилам и нормам.

Лекционные аудитории, используемые для реализации программы на 25% оборудованы видеопроекционным оборудованием для презентаций и экраном, средствами звуковоспроизведения, имеют выход в сеть Интернет, помещения для проведения семинарских и практических занятий оборудованы учебной мебелью, кабинеты для занятий по иностранному языку оснащены лингафонным оборудованием, библиотека имеет рабочие места для студентов, оснащенные компьютерами с доступом к базам данных и сети Интернет, компьютерные классы.

Учебно-научные помещения и лаборатории оснащены приборами и оборудованием естественнонаучного, общепрофессионального и специального назначения.

Материально-техническая база обеспечивается наличием:

- лабораторий по дисциплинам: «Безопасность жизнедеятельности»;
- специально оборудованные кабинеты и аудитории по дисциплинам: «Иностранный язык», «Физическая культура»;
- компьютерные классы с комплектом лицензионного программного обеспечения по дисциплинам: «Информационные системы управления», «Информационные технологии в управлении персоналом».

При использовании электронных изданий Академия обеспечивает каждого обучающегося во время самостоятельной подготовки рабочим местом в компьютерном классе с выходом в сеть Интернет в соответствии с объемом изучаемых дисциплин. Обеспеченность компьютерным временем с доступом в сеть Интернет не менее 200 астрономических часов в год на одного студента.

Реализации программы обеспечивается учебно-методической документацией и материалами по всем образовательным модулям, циклам, дисциплинам.

Содержание каждой из учебных дисциплин (модулей) программы представлено в сети Интернет и локальной сети Академии.

Каждый обучающийся обеспечен доступом к электронно-библиотечной системе, содержащей издания по основным изучаемым дисциплинам и сформированной по согласованию с правообладателями учебной и учебно-методической литературы. При этом, обеспечена возможность осуществления одновременного индивидуального доступа к такой системе для 100 процентов обучающихся.

Библиотечный фонд Академии укомплектован печатными и электронными изданиями основной учебной литературы по дисциплинам

базовой части всех циклов (модулей), изданными за последние 10 лет, для гуманитарных, социальных и экономических дисциплин - за последние пять лет, из расчета не менее 25 экземпляров таких изданий на каждые 100 обучающихся.

Фонд дополнительной литературы кроме учебной включает официальные, справочно-библиографические и специализированные периодические издания в расчете 1-2 экземпляра на каждые 100 обучающихся. Электронно-библиотечная система обеспечивает возможность индивидуального доступа для каждого обучающегося из любой точки, в которой имеется доступ к сети Интернет. Сведения об обеспеченности образовательного процесса учебной литературой и иными информационными ресурсами представлены в Приложении 6.

ОПОП обеспечена фондом отечественных и зарубежных периодических изданий: Управление персоналом; Безопасность жизнедеятельности; Безопасность и охрана труда; Вопросы трудового права; Все для кадровика; Государство и право; Делопроизводство и документооборот на предприятии; Информатика и система управления; Кадровая служба и управление персоналом предприятия; Кадровое дело; Кадровое делопроизводство; Обучение и карьера; Маркетинг и маркетинговые исследования; Справочник кадровика; Справочник по управлению персоналом; Трудовое право; Управление развитием персонала; Управление человеческим потенциалом; Управленческий учет; Экономика; Экономика и управление; Экономист; Экономическое развитие России; Маркетинг; Кадровик.

Российские HR-порталы: www.HRdigest.ru; www.hr-journal.ru.

Зарубежные журналы: Human Resources Management Journal; Journal of Human Resources;

Материально-техническое и учебно-методическое обеспечение реализации программы на кафедрах участвующих в реализации программы обеспечиваться совокупностью ресурсов материально-технического и учебно-методического обеспечения Академии. При использовании материальной базы предприятий (организаций), Академия заключает договор на ее использование. Используемая для реализации программы общая площадь помещений составляет не менее 10 квадратных метров на одного обучающегося с учетом учебно-лабораторных зданий и применения электронного обучения и (или) дистанционных образовательных технологий.

Для обучающихся обеспечена возможность оперативного обмена информацией с отечественными и зарубежными вузами, предприятиями и организациями средствами Интернет с соблюдением требований законодательства Российской Федерации об интеллектуальной собственности и международных договоров Российской Федерации в области интеллектуальной собственности.

Материально-техническое обеспечение реализации ОПОП по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом обеспечивает применение в образовательном процессе интерактивных методов обучения,

таких как: деловые игры, решение ситуационных задач, мастер-классы; лекции–дискуссии, проблемные лекции и др. Инновационные и интерактивные формы обучения порядок их применения в рамках дисциплин модулей определены рабочими программами дисциплин.

При реализации программы Академия применяет наряду с традиционными формами контроля качества многоступенчатую систему контроля качества образования, которая охватывает учебный процесс в целом. Внедрение в учебный процесс информационно-коммуникационных технологий (ИКТ), оказывающих существенное влияние на повышение качества подготовки бакалавров по направлению 38.03.03 Управление персоналом, является неотъемлемой частью современного образования. Одним из приоритетных направлений использования ИКТ в образовательном процессе являются технологии компьютерного тестирования студентов.

В Академии реализуется два основных направления использования технологий компьютерного тестирования в учебном процессе:

Внутривузовская автоматизированная интерактивная система сетевого тестирования (АИССТ). Автоматизированная интерактивная система сетевого тестирования зарегистрирована в РОСПАТЕНТ (№2011610456), электронный адрес системы - <http://aist.osu.ru>. На сегодняшний день в базу данных АИССТ внесены более 200 тыс. тестовых заданий по дисциплинам (модулям) программы, а также зарегистрированы свыше 150 преподавателей (свыше 70% от общего количества преподавателей академии).

Внешние федеральные процедуры тестирования (по методике ФЭПО, АСТ-Центра, НИИ Мониторинга качества образования).

В рамках самообследования академией проводятся контрольные тестирования знаний студентов по основным дисциплинам из всех блоков учебного плана. В Академии заключены соглашения о порядке реализации совместных с зарубежными партнерами ОП (ближнее и дальнее зарубежье) и мобильности студентов (бакалавров, магистров) и преподавателей. Данные соглашения способствуют качественной подготовке студентов, посредством их участия в международных научно-практических конференциях, семинарах, международных программах и проектах, программах по обмену, стажировкам, участия в летних языковых курсах, образовательных форумах и ярмарках, обмену публикациями и других мероприятиях.

ПРИЛОЖЕНИЯ

Годовой учебный график

[illegible]

Сводные данные

		Курс 1			Курс 2			Курс 3			Курс 4			Итого
		сем. 1	сем. 2	Всего	сем. 1	сем. 2	Всего	сем. 1	сем. 2	Всего	сем. 1	сем. 2	Всего	
	Теоретическое обучение	18 2/3	18	36 2/3	18 2/3	17	35 2/3	18 2/3	15	33 2/3	18 2/3	8 2/3	27 1/3	133 1/3
Э	Экзаменационные сессии	3 1/3	3 1/3	6 2/3	2 2/3	2 2/3	5 1/3	3 1/3	4	7 1/3	2 2/3	2	4 2/3	24
У	Учебная практика					4	4							4
П	Производственная практика								2	2		6	6	8
Д	Выпускная квалификационная работа											4	4	4
К	Каникулы	2	6 2/3	8 2/3	2	5	7	2	7	9	2	8	10	34 2/3
Итого		24	28	52	23 1/3	28 2/3	52	24	28	52	23 1/3	28 2/3	52	208
Студентов														

**Учебный план
подготовки бакалавра по направлению 38.03.03 Управление персоналом**

	Наименование	Формы контроля					Всего часов					ЗЕТ		Распределение ЗЕТ											
		Экзам ены	Зачет ы	Зачет ы с оценк ой	Курсов ые проект ы	Курсо вые работы	По ЗЕТ	По план у	в том числе			Экспер тное	Факт	Курс 1			Курс 2			Курс 3			Курс 4		
									Контак т. раб. (по учеб. зан.)	СРС	Контр оль			Итог о	Сем. 1	Сем. 2	Итог о	Сем. 1	Сем. 2	Итог о	Сем. 1	Сем. 2	Итог о	Сем. 1	Сем. 2
1	Философия	2					108	108	54	18	36	3	3	3		3									
2	Иностранный язык			1			108	108	72	36		3	3	3	3										
3	История	1					108	108	36	36	36	3	3	3	3										
3	Политология		1				72	72	54	18		2	2	2	2										
4	Правоведение		3				72	72	36	36		2	2				2	2							
5	Социология		3				72	72	36	36		2	2				2	2							
6	Психология		1				72	72	36	36		2	2	2	2										
7	Культурология		1				72	72	36	36		2	2	2	2										
8	Культура речи и деловое общение			2			72	72	36	36		2	2	2		2									
9	Экономическая теория		1				72	72	36	36		2	2	2	2										
10	Экономика организации		2				72	72	36	36		2	2	2		2									
11	Математика	12					180	180	54	54	72	5	5	5	2	3									
12	Статистика	4					144	144	51	57	36	4	4				4		4						
13	Информационные технологии в управлении персоналом	3				3	144	144	54	54	36	4	4				4	4							

14	Концепции современного естествознания	1					72	72	18	18	36	2	2	2	2											
15	Основы теории управления	1					108	108	36	36	36	3	3	3	3											
16	Маркетинг персонала	5					108	108	36	36	36	3	3							3	3					
17	Основы финансового менеджмента	5					108	108	36	36	36	3	3							3	3					
18	Основы кадровой политики и кадрового планирования	2					108	108	54	18	36	3	3	3		3										
19	Управленческий учет и учет персонала		3				72	72	36	36		2	2				2	2								
20	Безопасность жизнедеятельности		1				72	72	36	36		2	2	2	2											
21	Основы управления персоналом	3			3		108	108	36	36	36	3	3				3	3								
22	Трудовое право	4					108	108	34	38	36	3	3				3		3							
23	Организационное поведение		3				72	72	36	36		2	2				2	2								
24	Управление персоналом организации		4				108	108	51	57		3	3				3		3							
25	Рынок труда		3				72	72	36	36		2	2				2	2								
26	Экономика и социология труда	5			5		144	144	72	36	36	4	4							4	4					
27	Психофизиология профессиональной деятельности		5				72	72	36	36		2	2							2	2					
28	Конфликтология	5					108	108	36	36	36	3	3							3	3					

29	Основы безопасности труда	7					108	108	36	36	36	3	3										3	3	
30	Основы организации труда		4				72	72	34	38		2	2				2		2						
31	Регламентация и нормирование труда		5				72	72	36	36		2	2						2	2					
32	Мотивация и стимулирование трудовой деятельности		6				72	72	32	40		2	2						2		2				
33	Оплата труда персонала		6				72	72	32	40		2	2						2		2				
34	Организационная культура		8				72	72	36	36		2	2									2		2	
35	Этика деловых отношений		4				72	72	34	38		2	2				2		2						
36	Инновационный менеджмент в управлении персоналом	7					108	108	36	36	36	3	3									3	3		
37	Документационное обеспечение управления		7				72	72	36	36		2	2									2	2		
38	Экономика управления персоналом	6					108	108	48	24	36	3	3						3		3				
39	Управление социальным развитием персонала		5			5	108	108	54	54		3	3						3	3					
40	Основы управленческого консультирования		6				72	72	32	40		2	2						2		2				
41	Физическая культура		12				72	72	36	36		2	2	2	1	1									

42	Основы социального государства	1					108	108	36	36	36	3	3	3	3											
43	Иностранный язык (деловой)	2					180	180	72	72	36	5	5	5		5										
44	Психология и социология управления	3					144	144	54	54	36	4	4				4	4								
45	История международных отношений и внешней политики России		2				72	72	36	36		2	2	2		2										
46	Информационные системы управления	2	1				180	180	72	72	36	5	5	5	2	3										
47	Методы принятия управленческих решений	4					144	144	51	57	36	4	4				4		4							
48	Туристская индустрия	5					144	144	54	54	36	4	4							4	4					
49	Основы менеджмента			2			144	144	54	90		4	4	4		4										
50	Менеджмент туроперейтинга	7			7		180	180	72	72	36	5	5										5	5		
51	Управление карьерой персонала						144	144	72	72		4	4										4	4		
52	Управление трудовыми ресурсами	7					144	144	54	54	36	4	4										4	4		
53	Компьютерное делопроизводство			7			144	144	72	72		4	4										4	4		
54	Управление качеством	6					144	144	48	60	36	4	4						4		4					
55	Профессиональный иностранный	4	3				252	252	144	72	36	7	7				7	3	4							

83	Производственная практика			68			432	432				12	12							3		3	9		9
84	Государственная итоговая аттестация						216	216				6	6												

**Макет структурной матрицы
формирования компетенций по направлению 38.03.03 Управление персоналом**

		Каф.	Формируемые компетенции											
Б.1	Дисциплины (модули)		ОК-1, ОК-2, ОК-3, ОК-4, ОК-5, ОК-6, ОК-7, ОК-8, ОК-9, ОПК-1, ОПК-2, ОПК-3, ОПК-4, ОПК-5, ОПК-6, ОПК-7, ОПК-8, ОПК-9, ОПК-10, ПК-1, ПК-2, ПК-3, ПК-4, ПК-5, ПК-6, ПК-7, ПК-8, ПК-9, ПК-10, ПК-11, ПК-12, ПК-13, ПК-14, ПК-15, ПК-16, ПК-17, ПК-18, ПК-19, ПК-20, ПК-21, ПК-22, ПК-23, ПК-24, ПК-25, ПК-26, ПК-27, ПК-28, ПК-29, ПК-30, ПК-31, ПК-32, ПК-33, ПК-34, ПК-35, ПК-36, ПК-37, ПК-38											
Б1.Б.1	Философия	10	ОК-1											
Б1.Б.2	Иностранный язык	12	ОК-5											
Б1.Б.3	История	10	ОК-2											
Б1.Б.4	Политология	10	ОК-2											
Б1.Б.5	Правоведение	9	ОК-4	ОПК-3										
Б1.Б.6	Социология	10	ОК-6											
Б1.Б.7	Психология	5	ОК-7											
Б1.Б.8	Культурология	10	ОК-6											
Б1.Б.9	Культура речи и деловое общение	10	ОК-5	ОК-6	ОПК-9									
Б1.Б.10	Экономическая теория	11	ОК-3											
Б1.Б.11	Экономика организации	11	ОК-3	ПК-14										
Б1.Б.12	Математика	3	ОПК-6	ОПК-7										
Б1.Б.13	Статистика	11	ПК-13	ПК-26										
Б1.Б.14	Информационные технологии в управлении персоналом	3	ОПК-10	ПК-27	ПК-28									
Б1.Б.15	Концепции современного естествознания	10	ОПК-6	ОПК-8										

Б1.Б.16	Основы теории управления	4	ОПК-8											
Б1.Б.17	Маркетинг персонала	1	ПК-2	ПК-16										
Б1.Б.18	Основы финансового менеджмента	11	ПК-22											
Б1.Б.19	Основы кадровой политики и кадрового планирования	4	ПК-1	ПК-2	ПК-15									
Б1.Б.20	Управленческий учет и учет персонала	4	ПК-8	ПК-10	ПК-12	ПК-13								
Б1.Б.21	Безопасность жизнедеятельности	4	ОК-9	ПК-9	ПК-18									
Б1.Б.22	Основы управления персоналом	4	ОПК-1	ПК-1	ПК-3	ПК-4	ПК-6							
Б1.Б.23	Трудовое право	7	ОПК-2	ОПК-3	ПК-9	ПК-10								
Б1.Б.24	Организационное поведение	1	ОПК-7	ПК-32	ПК-33	ПК-37								
Б1.Б.25	Управление персоналом организации	4	ПК-1	ПК-2	ПК-3	ПК-4	ПК-6	ПК-7	ПК-15	ПК-16	ПК-17	ПК-19	ПК-20	ПК-21
			ПК-38											
Б1.Б.26	Рынок труда	4	ОПК-4	ПК-25	ПК-38									
Б1.Б.27	Экономика и социология труда	4	ПК-5	ПК-14	ПК-22	ПК-23	ПК-25	ПК-26	ПК-29	ПК-30				
Б1.Б.28	Психофизиология профессиональной деятельности	5	ПК-3	ПК-9	ПК-18									
Б1.Б.29	Конфликтология	5	ОК-6	ПК-30	ПК-37									
Б1.Б.30	Основы безопасности труда	4	ОК-9	ПК-9	ПК-18									
Б1.Б.31	Основы организации труда	4	ПК-5	ПК-9	ПК-11	ПК-33	ПК-34							
Б1.Б.32	Регламентация и нормирование труда	4	ПК-5	ПК-9	ПК-11	ПК-17	ПК-22							
Б1.Б.33	Мотивация и стимулирование трудовой деятельности	4	ПК-8	ПК-23	ПК-24									

Б1.Б.34	Оплата труда персонала	4	ОПК-4	ПК-8	ПК-22									
Б1.Б.35	Организационная культура	4	ОПК-7	ПК-29	ПК-32	ПК-37								
Б1.Б.36	Этика деловых отношений	5	ОПК-7	ОПК-9	ПК-32									
Б1.Б.37	Инновационный менеджмент в управлении персоналом	1	ПК-35	ПК-36										
Б1.Б.38	Документационное обеспечение управления	4	ПК-12	ПК-13										
Б1.Б.39	Экономика управления персоналом	4	ПК-14	ПК-22	ПК-26	ПК-36								
Б1.Б.40	Управление социальным развитием персонала	4	ПК-6	ПК-19	ПК-21	ПК-29	ПК-33							
Б1.Б.41	Основы управленческого консультирования	4	ОПК-5	ОПК-6	ОПК-8	ПК-1	ПК-15	ПК-25	ПК-31	ПК-34	ПК-37			
Б1.Б.42	Физическая культура		ОК-8											
Б1.В.ОД.1	Основы социального государства	10	ОПК-3	ОПК-4	ПК-38									
Б1.В.ОД.2	Иностранный язык (деловой)	12	ОК-5											
Б1.В.ОД.3	Психология и социология управления	10	ПК-29	ПК-31										
Б1.В.ОД.4	История международных отношений и внешней политики России	10	ОК-2											
Б1.В.ОД.5	Информационные системы управления	3	ОПК-10	ПК-27	ПК-28									
Б1.В.ОД.6	Методы принятия управленческих решений	1	ОПК-8											
Б1.В.ОД.7	Туристская индустрия	2	ОПК-5	ОПК-8	ПК-15									
Б1.В.ОД.8	Основы менеджмента	1	ОПК-1	ОПК-8										
Б1.В.ОД.9	Менеджмент туроперейтинга	2	ОПК-5	ОПК-8	ПК-15	ПК-17								

Б1.В.ОД.10	Управление карьерой персонала	4	ПК-6	ПК-21										
Б1.В.ОД.11	Управление трудовыми ресурсами	4	ОПК-3	ОПК-4	ПК-10	ПК-25	ПК-38							
Б1.В.ОД.12	Компьютерное делопроизводство	4	ПК-12	ПК-13	ПК-27	ПК-28								
Б1.В.ОД.13	Управление качеством	1	ПК-14	ПК-15										
Б1.В.ОД.14	Профессиональный иностранный язык	12	ОК-5	ОПК-9										
Б1.В.ОД.15	Проектирование систем управления персоналом	3	ПК-1	ПК-34	ПК-35									
Б1.В.ОД.16	Основы социального страхования	11	ОПК-4	ПК-29										
Б1.В.ОД.17	Стратегический менеджмент	1	ПК-1	ПК-2	ПК-15									
	Элективные курсы по физической культуре		ОК-8											
Б1.В.ДВ.1.1	Особенности многонациональной России и туризм	10	ОК-2											
Б1.В.ДВ.1.2	Туризм и мировые культурные ценностей	2	ОК-2	ОК-6										
Б1.В.ДВ.2.1	Предпринимательское право	9	ОК-4	ОК-6										
Б1.В.ДВ.2.2	Правовое регулирование в туризме	9	ОК-4	ОПК-8										
Б1.В.ДВ.3.1	Методы математического моделирования	3	ОПК-6	ОПК-8										
Б1.В.ДВ.3.2	Интернет-технологии	3	ОПК-10	ПК-27	ПК-28									
Б1.В.ДВ.4.1	География туристских	2	ОК-3	ОПК-6										

	дестинаций России													
Б1.В.ДВ.4.2	География туристских дестинаций стран мира	2	ОК-3	ОПК-6										
Б1.В.ДВ.5.1	Маркетинг в туристской индустрии	1	ПК-2	ПК-16										
Б1.В.ДВ.5.2	Маркетинг	1	ПК-2	ПК-16										
Б1.В.ДВ.6.1	Деятельность туристских агентств	2	ОПК-5	ОПК-8	ПК-15	ПК-17								
Б1.В.ДВ.6.2	Менеджмент туристской индустрии	1	ОПК-5	ОПК-8	ПК-15									
Б1.В.ДВ.7.1	Антикризисное управление	1	ОПК-8	ПК-14	ПК-25									
Б1.В.ДВ.7.2	Управление изменениями	1	ПК-36	ПК-37										
Б1.В.ДВ.8.1	Технология и организация деловых мероприятий	2	ОПК-7	ОПК-9	ПК-32									
Б1.В.ДВ.8.2	Дипломатический протокол и этика деловых отношений	2	ОПК-7	ОПК-9	ПК-32									
Б1.В.ДВ.9.1	Социально психологический тренинг	5	ОК-7	ОПК-1	ОПК-7									
Б1.В.ДВ.9.2	Тренинг стрессоустойчивости	5	ОК-7	ОПК-1	ОПК-7									
Б1.В.ДВ.10.1	Основы внешнеэкономической деятельности	1	ОПК-8	ПК-15										
Б1.В.ДВ.10.2	Логистика	11	ОПК-6	ОПК-8										
Б1.В.ДВ.11.1	Теория организации	1	ОПК-8	ПК-15										
Б1.В.ДВ.11.2	Психология труда	4	ПК-3	ПК-9	ПК-18									
Б.2	Практики		ОК-7	ОПК-4	ПК-9	ПК-12	ПК-13	ПК-33						
Б2.У.1	Учебная практика		ОК-7	ПК-9	ПК-12									
Б2.П.1	Производственная практика		ОПК-4	ПК-13	ПК-33									

Б.3	Государственная итоговая аттестация		ОК-2	ОК-3	ОК-5	ПК-1	ПК-2	ПК-4	ПК-9	ПК-14	ПК-23			
ФТД	Факультативы													

**Аннотация дисциплин учебного плана
направления 38.03.03 Управление персоналом**

История

<i>Цель изучения дисциплины</i>	Формирование способности использовать основные положения и методы исторической науки при решении задач управления персоналом.
Краткая характеристика учебной дисциплины (основные блоки, темы)	Место и роль России в системе мировых цивилизаций; характерные черты цивилизационного процесса в России; этногенез славян и этнокультурные процессы в восточном славянстве. Рассматривается процесс складывания Древнерусского государства, характер его взаимодействия с западными, восточными и степными цивилизациями. Изучается история русских земель в период раздробленности, характер экономических, политических и культурных процессов; объединение русских земель вокруг Москвы; Московское царство в XV - XVII веках, социально-экономическое, политическое и культурное развитие; особенности российской модернизации в XVIII веке. Важным моментом является изучение истории России в новое время, глобальных проблем общественно-исторического развития и способов их решения, а также история Советского государства, противоречия общественного и духовного развития, характер взаимодействия власти и общества, причины кризиса тоталитаризма, современная Россия, становление в ней гражданского общества. Все эти вопросы рассматриваются на фоне всеобщей истории с точки зрения участия нашего государства в мировых исторических процессах.

Философия

<i>Цель изучения дисциплины</i>	Овладение основами философского мировоззрения, моральными и этическими принципами, принципами и методами познания, развитие навыков логического мышления в условиях информационного общества необходимых для осуществления профессиональной деятельности.
Краткая характеристика учебной дисциплины (основные блоки, темы)	Мировоззрение как совокупность обобщенных взглядов и представлений о природе, обществе, мире как целом, о месте в нем человека. Философия как теоретически обоснованное мировоззрение, целостное учение, мышление о мире и человеке. Структура философии: онтология (учение о бытии и субстанциональных началах), гносеология (теория познания), логика, философская антропология, этика, эстетика, социальная философия, история философии. Роль философии в развитии духовной культуры, практической жизнедеятельности общества, в формировании управленческих моделей. Роль философии в гуманитаризации образования, в формировании новых поколений управленческих кадров, работников государственной и муниципальной службы. Функции философии в управленческой деятельности. Роль философии в повышении эффективности управления на всех уровнях через формирование мировоззренческих стратегий деятельности. Поиски первоначала мира, гносеологические, эстетические, этические идеи, понимание космоса и человека в философии Древней Греции.

	Наукоцентризм философии Нового времени, ее опора на достижения экспериментального естествознания и математики. Позитивизм XIX-XX вв. Эмпирическая философия науки. Наука и истина: модели развития научного знания. Философский структурализм. Строение культуры и ее структурный анализ. Философский постмодернизм. Критика интеллектуальной ценности культурного плюрализма. Конец эпохи «больших нарративов» и культура постмодерна. Дискурс, ризомы, симулякры - категории постмодерна. Бытие как фундаментальная философская категория, ее содержание и специфика. Философская идея материального единства мира и целостное представление о нем. Развитие научной картины мира в XX веке. Понятие закона. Общие и специфические законы. Динамические и статистические законы. Понятие системы. Элементы, структура, функции, организация. Типы поведения систем. Самоорганизующиеся системы. Организованность и самоорганизация. Сознание и духовный мир человека. Общественное и индивидуальное сознание. Материальные и духовные аспекты человеческой жизни. Внутренний мир человека как особый род бытия. Материализм и идеализм - альтернативные способы миропонимания. Рациональное и иррациональное. Человек как мыслящее, чувствующее, любящее, страдающее существо. Интуиция. Познание как социально-опосредованное, исторически развивающееся отношение человека к миру. Знание, отражение, информация. Практика как основа познания. Идея, принцип, концепция, теория как структуры научного познания. Критерии истины. Наука в современном мире. Гуманистическая сущность науки, проблема нравственной ответственности ученого. Наука и будущее человечества. Тип научной рациональности. Идеалы, нормы и стиль научного мышления. Логика, методология и методы научного исследования. Гипотеза. Эксперимент. Научный факт. Проблема. Научные революции и смена типов рациональности. Предмет социальной философии. Особенности социального познания. Взаимодействие природы и общества. Основные значения понятия общества - «конкретное общество», «общество вообще», «тип общества». Основные теоретико-методологические подходы к осмыслению общества. Категория «народ» в системе социально-философских понятий. Философские концепции государства. Демократические и авторитарные политические системы. Философские обоснования правового государства, справедливого устройства общественной жизни на основе законов. Предмет философии истории. Проблема направленности исторического процесса. Противоречивый характер прогресса. Стадиальный подход к общественному развитию. Доиндустриальное, индустриальное, постиндустриальное общества. Понятие культуры. Культура как фактор развития общества. Проблема сочетания стадиального, формационного и цивилизационного подходов в современном социально- философском знании. Понятие родовой сущности человека. Диалектика сущности и существования человека. Духовная культура и закономерности её развития. Общественное сознание, его взаимодействие с индивидуальным
--	--

	сознанием. Общественная психология и идеология. Предвидение будущего - необходимое условие деятельности людей. Основные способы предвидения. Понятие «глобальные проблемы современности». Глобальные и общечеловеческие проблемы. Пути решения глобальных проблем. Понятие управления и самоуправления. Специфика управления социальными системами. Управление социально-экономическими процессами в системе общественных отношений. Тектология, кибернетика, теория систем, нелинейная термодинамика, синергетика, междисциплинарные теории - методологический базис социального управления. Методологические и теоретические принципы социального управления как основа менеджмента. Централизация и децентрализация управления бизнесом и производственной деятельностью. Модели социального управления: либерализм, РМУ, авторитаризм, тоталитаризм, этатизм. Социально-психологические аспекты социального управления.
--	---

Иностранный язык

<i>Цель изучения дисциплины</i>	Развитие способности к коммуникации на русском и иностранном языке, необходимых для осуществления профессиональной деятельности.
Краткая характеристика учебной дисциплины (основные блоки, темы)	Теоретические основы грамматики изучаемого языка, общепрофессиональная и специальная лексика, устный темп для профессионального и делового общения. Общепрофессиональная и специальная литература, перевод с изучаемого языка на русский и с русского на изучаемый язык текстов по специальности, реферирование и аннотирование литературы по специальности на изучаемом языке. Устная монологическая и диалогическая речь в пределах специальной тематики.

Политология

<i>Цель изучения дисциплины</i>	Дать возможность современному специалисту ориентироваться в конкретных политических ситуациях, иметь представление об основных политических институтах и их функционировании, о структуре и функциях политической системы общества.
Краткая характеристика учебной дисциплины (основные блоки, темы)	Политическая сфера общественной жизни. Место политической науки в системе гуманитарных наук. Происхождение государства и власти, основных стержневых элементах политики, отношение между людьми по поводу государства и власти. Государственные политические институты (в т.ч. политические партии, политические режимы, избирательные системы и пр.) осваиваются основные понятия и категории политологии. Политическая реальность, основные принципы её существования, нормы политического поведения, причины и способы урегулирования социально-политических конфликтов. Система современных международных отношений, её субъекты, внешняя политика государств и внешняя политика Российской Федерации, её место и роль на мировой арене, современная концепция национальной безопасности России.

Правоведение

<i>Цель изучения дисциплины</i>	Дать обучающимся первоначальные знания о праве, выработать позитивное отношение к нему, осознать необходимость соблюдения правовых норм, тем самым обеспечить полную, профессиональную подготовку бакалавра функционирующего в области управления персоналом и правового государства.
Краткая характеристика учебной дисциплины (основные блоки, темы)	Понятие и признаки правового государства, его функции и их осуществление. Теории происхождения государства и права; определение источников права; сущность права; основные отрасли права Российской Федерации. Статус гражданина РФ (права, гарантии, ответственность, обязанности). Федеративное устройство государства, конституционные права и свободы и т.д.. Основы трудового права. Основы международного права Роль современного международного права в обеспечении прав и свобод человека. Международно - правовые акты о правах человека и гражданина.

Социология

<i>Цель изучения дисциплины</i>	Освоение методологии познания социальных явлений и их закономерностей, процессов возникновения и функционирования больших и малых социальных групп, социальных организаций, социальных институтов, их структур и функций, овладение современными социологическими теориями и концепциями необходимыми для осуществления профессиональной деятельности.
Краткая характеристика учебной дисциплины (основные блоки, темы)	Объект и предмет социологии; социология управления как отрасль социологического знания; западноевропейская социология, классический период; социологическая мысль в России, особенности ее становления и развития; основные направления и школы американской социологии. Теоретические основы современной социологии менеджмента; социология личности, структура, типология, социализация, личность менеджера; общество как система, социальная структура, социальные институты, их виды и роль в системе управления; основные социологические концепции и модели развития общества. Социальная стратификация и социальная мобильность, социальные противоречия и конфликты и роль менеджмента в их разрешении; конкретные социологические исследования и их роль в процессах социального управления.

Психология

<i>Цель изучения дисциплины</i>	Формирование навыков анализа научной и научно-практической литературы в области психологи, необходимых для профессиональной деятельности, овладение навыками разработки и описания прикладного психологического исследования.
--	--

Краткая характеристика учебной дисциплины (основные блоки, темы)	Психология как наука; структура и функции психики; происхождение и развитие психики в филогенезе; развитие психики человека в онтогенезе; ощущение как источник познания; восприятие; память человека; мышление человека; внимание; структура познавательных процессов; побудительные силы человеческой активности; структура и функции мотивации; эмоциональные явления; психические состояния; психологическое понятие личности; основные подходы к изучению личности; структура личности; динамика личности; органические предпосылки личности; психология индивидуальности личности; жизненный путь личности.
--	---

Культурология

<i>Цель изучения дисциплины</i>	Формирование общекультурных (универсальных) компетенций личности студента через представление о культурологии как науке, изучающей сущность и структуру культуры, знакомство с основными разделами и методами культурологии, актуальными проблемами современной культуры
Краткая характеристика учебной дисциплины (основные блоки, темы)	Структура и состав современного культурологического знания. Культурология и философия культуры, социология культуры, культурная антропология. Культурология и история культуры. Теоретическая и прикладная культурология. Методы культурологических исследований. Основные понятия культурологии: культура, цивилизация, морфология культуры, функции культуры, субъект культуры, культурогенез, динамика культуры, язык и символы культуры, культурные коды, межкультурные коммуникации, культурные ценности и нормы, культурные традиции, культурная картина мира, социальные институты культуры, культурная самоидентичность, культурная модернизация. Типология культур. Этническая и национальная, элитарная и массовая культуры. Восточные и западные типы культур. Специфические и "срединные" культуры. Локальные культуры. Место и роль России в мировой культуре. Тенденции культурной универсализации в мировом современном процессе. Культура и природа. Культура и общество. Культура и глобальные процессы современности. Культура и личность. Инкультурация и социализация.

Культура речи и деловое общение

<i>Цель изучения дисциплины</i>	Формирование базовой системы знаний в области культуры делового общения, развитие умений оптимально использовать средства русского языка в устном и письменном общении в сфере деловых отношений.
Краткая характеристика учебной дисциплины (основные блоки, темы)	Стилистика и культура речи; русский язык как способ существования русского национального мышления и русской культуры; новые явления в русском языке; виды и причины языковых ошибок; стилистика и культура речи; языковая норма; словари как форма закрепления нормы. Текст и его структура; типы текста; Изменение структуры текста (способы его сокращения). Отбор, переформулировка и «свертывание» информации. Тезисы. Информационные центры. Компрессия информации первоисточников. Клиширование языковых средств.

	Культура речи и совершенствование грамотного письма и говорения. Лексическая стилистика как часть культуры речи. Литературное произношение и смысловое ударение. Лексическая стилистика как часть культуры речи: лексическая сочетаемость, многозначность слова (полисемия), синонимы, антонимы, омонимы, паронимы, плеоназмы. Грамматическая стилистика как часть культуры речи. Морфологические свойства языка: особенности употребления существительных, прилагательных, числительных, местоимений, глаголов, наречий, предлогов, союзов. Синтаксические свойства языка: согласование сказуемого с подлежащим; порядок слов как смыслоразличительное и стилистическое средство; согласование определений и приложений, употребление причастных и деепричастных оборотов: сложные синтаксические конструкции. Типы речевых ситуаций и функциональные стили русского языка. Научный стиль и его особенности. Публицистический стиль. Официально-деловой стиль. Речевой этикет в документах. Типы речевых ситуаций. Официальные и неофициальные ситуации. Подготовленная и спонтанная речь. Функциональные стили языка. Научный стиль и его особенности. Правила и приемы цитирования. Публицистический стиль. Взаимодействие научного и официально-делового стиля с публицистическим. Официально-деловой стиль. Основные виды деловых бумаг. Речевой этикет в документах. Функциональные стили современного русского языка. Язык и деловое общение. Стили статус и основные черты устной деловой речи. Особенности языка делового общения. Принципы построения публичной речи в официально-деловой сфере (в том числе и презентационной речи). Подготовка речи: выбор темы, цель речи, поиск материала, начало, развертывание и завершение темы. Понятность, информативность и выразительность речи. Реклама в деловой речи. Невербальные средства коммуникации. Реклама в деловой речи. Язык рекламы. Невербальные средства коммуникации. Соотношение вербальных и невербальных компонентов в рекламе.
--	---

Экономическая теория

Цель изучения дисциплины	Формирование экономического мышления и экономической культуры, усвоение теоретико-методологических основ экономики, овладение навыками целостного подхода к анализу экономических проблем предприятий, организаций, народного хозяйства, мировой системы.
Краткая характеристика учебной дисциплины (основные блоки, темы)	Экономика: наука и хозяйство. Микроэкономика и макроэкономика. Экономическая теория и прикладная экономика. Прикладные экономические дисциплины. Экономический анализ и экономическая политика. Экономические институты. Экономическая модель. Методы исследования экономических явлений. Экономическая система: понятие и характеристики. Различные подходы к классификации экономических систем. Собственность: социально-экономические характеристики типов собственности. Субъекты и объекты собственности. Формы собственности. Роль собственности в формировании экономической системы. Социально-экономические типы производства.

	Модели поведения потребителя в экономике. Предпосылки анализа предпочтений. Рыночный механизм и его элементы. Рынок, его виды и структура. Субъекты рыночных отношений. Спрос, предложение, цена как основные элементы рыночного механизма. Взаимодействие спроса и предложения во времени. Производство в краткосрочном периоде. Различные теоретические подходы к понятию производства и затрат (политэкономический, маржинальный, институциональный). Производительность. Производительность факторов производства. Зависимость производительности от количества и качества производственных ресурсов. Закон убывающей предельной производительности переменного фактора производства. Затраты в краткосрочном периоде. Генезис категории «стоимость» в экономической теории. Стоимость и затраты. Эффект масштаба (положительный, постоянный, отрицательный). Выручка и доход фирмы. Валовая, средняя и предельная выручка фирмы. Бухгалтерская и экономическая прибыль. Условие максимизации прибыли. Совершенная и несовершенная конкуренция на рынке в коротком периоде. Конкуренция и структура рынка. Предложение фирмы совершенного конкурента. Монополия. Естественная монополия. Модель монопольного рынка по сравнению с рынком совершенной конкуренции. Ценовая дискриминация: понятия и виды. Антимонopolное регулирование. Олигополия. Основные допущения моделирования олигополии. Модели олигополистического поведения. Неценовая конкуренция: дифференциация продукта, качество, гарантии, обслуживание и реклама. Равновесие ФМК при ценовой и при неценовой конкуренции. Рынок ресурсов. Особенности факторных рынков. Допущения построения модели рынка труда. Несовершенная конкуренция на рынке труда. Монопольная власть на рынке труда. Модель равновесия на монопольном рынке труда. Влияние профсоюзов на рынки труда. Монопсония на рынке труда. Двусторонняя монополия на рынке труда. Особенности рынка капитала и земли. Экономическая эффективность и теория благосостояния. Социальная справедливость. Неравенство доходов и перераспределение доходов государством; налоги и трансферты. Случаи несостоятельности рынка. Рыночный механизм и экологические проблемы. Способы нейтрализации отрицательных последствий внешних эффектов: административные и экономические. Основные направления экономической деятельности государства. Особенности макроэкономического анализа. Основные макроэкономические показатели. Модель макроэкономического равновесия AD-AS. Модели макроэкономической неустойчивости. Экономический рост. Экономическое развитие. Уровень благосостояния. Качество жизни. Безработица. Экономические циклы. Инфляция и покупательная способность денег. Меры борьбы с инфляцией. Банковская система. Деньги и денежный рынок. Монетарная политика. Налоги. Бюджет. Фискальная политика. Равновесие на товарном рынке. Простая кейнсианская модель. Модель мультипликатора. Виды мультипликаторов. Инфляционный и рецессионный разрыв. Государственные расходы и чистый экспорт в кейнсианской модели. Модель равновесия товарного и денежного
--	---

	рынков IS-LM. Рынок труда и совокупное предложение. Спрос, предложение труда. Причины неравновесия на рынке труда.
--	--

Экономика организации

<i>Цель изучения дисциплины</i>	Освоение теории и практики хозяйственной деятельности предприятий, их взаимодействия с другими участниками экономического процесса, необходимыми для осуществления профессиональной деятельности.
Краткая характеристика учебной дисциплины (основные блоки, темы)	Понятие организации. Организация - основное звено экономики. Классификация организаций. Типы производства, организация производственного процесса, производственная и организационная структура организации, инфраструктура. Имущество организации, уставный капитал, основной капитал, его оценка. Оборотные средства, их состав, классификация. Оборачиваемость. Персонал организации, его состав, расчет потребности в персонале, источники формирования, мотивация, оплата труда, количественные и качественные показатели использования персонала. Оценка эффективности инноваций в управлении персоналом. Производственная программа и производственная мощность, издержки производства и себестоимость продукции, переменные и постоянные издержки, их состав, перенос на себестоимость, расчет их величин, оптимизация. Расчет смет и калькулирование затрат. Валовые выручка и издержки, прибыль бухгалтерская и экономическая, чистый денежный поток, расчет их величин. Потенциал организации, понятие, подходы к оценке и аспекты расчетов потенциала, формирование конкурентных преимуществ организации. Результаты хозяйственно-финансовой деятельности организации: показатели, их расчет и анализ, использование в управлении организацией. Экономическая безопасность организации, показатели, подходы к их выбору и расчету, использование в обеспечении функционирования и развития организации.

Математика

<i>Цель изучения дисциплины</i>	Развитие навыков современных видов математического мышления и использования математических методов и основ математического моделирования в практической деятельности.
Краткая характеристика учебной дисциплины (основные блоки, темы)	Дифференциальное исчисление функции одной переменной: Множества. Функциональная зависимость. Графики основных элементарных функций. Предел числовой последовательности. Предел функции. Непрерывность функции в точке. Свойства непрерывных функций. Производная и дифференциал. Основные теоремы о дифференцируемых функциях и их приложения. Выпуклость функций. Линейная алгебра и аналитическая геометрия. Матрицы. Определители и их свойства. Решение линейных систем по формулам Крамера и методом Гаусса. Векторы. Линейные операции над векторами. Базис на плоскости и в пространстве. Скалярное

	произведение векторов. Прямая на плоскости. Кривые второго порядка: окружность; эллипс; гипербола; парабола. Прямая и плоскость в пространстве. Дифференциальное исчисление функции многих переменных. Функции нескольких переменных, их непрерывность. Производные и дифференциалы функций нескольких переменных. Экстремум функции нескольких переменных. Интегральное исчисление. Дифференциальные уравнения. Ряды. Первообразная и неопределенный интеграл. Таблица основных интегралов. Методы интегрирования. Определенный интеграл. Свойства определенного интеграла. Геометрические приложения определенного интеграла. Несобственные интегралы. Обыкновенные дифференциальные уравнения первого порядка. Дифференциальные уравнения первого порядка: с разделяющимися переменными; линейные уравнения, уравнения Бернулли. Разностные уравнения. Основные понятия теории вероятностей и математической статистики. Элементы комбинаторики и теории множеств. Случайные величины. Законы распределения вероятностей для функций от известных случайных величин. Цепи Маркова и их использование в моделировании социально-экономических процессов. Статистические методы обработки экспериментальных данных. Модель корреляционного анализа. Модель множественной линейной регрессии. Метод наименьших квадратов для получения оценок коэффициентов регрессии. Кластер-анализ.
--	--

Статистика

Цель изучения дисциплины	Выработка навыков статистического мышления, использования статистических методов необходимых в осуществлении профессиональной деятельности в области управления персоналом.
Краткая характеристика учебной дисциплины (основные блоки, темы)	Статистика и ее информационная база: роль статистики, ее задачи и организация; статистическое наблюдение; обеспечение качества статистической информации; сводка и группировка материалов статистического наблюдения. Статистическая совокупность и ее характеристики: абсолютные, относительные и средние величины; статистические распределения и их основные характеристики; выборочный метод наблюдения. Статистическое изучение взаимосвязей и динамики: методы изучения корреляционной связи; методы обработки и анализа рядов динамики; индексный метод анализа в экономико-статистических исследованиях. Значение социально-экономической статистики и ее содержание в современных условиях: роль и значение социально-экономической статистики; основные направления развития российской статистики. Статистика населения и рынка труда: статистика населения; статистика рынка труда и трудовых ресурсов. Макроэкономические показатели в системе национальных счетов: СНС как система взаимосвязанных макроэкономических показателей; основные направления статистического анализа макроэкономических показателей. Статистика национального богатства: современная концепция национального богатства и баланс активов и пассивов; статистика

	основных фондов; статистика материальных оборотных активов. Статистика уровня и качества жизни населения: статистика заработной платы и расходов на рабочую силу; статистика доходов населения; статистика расходов и потребления населения; статистика уровня жизни и развития человеческого потенциала.
--	---

Информационные технологии управления персоналом

<i>Цель изучения дисциплины</i>	Формирование готовности у студентов применять современные информационные технологии в решении задач управления персоналом организации.
Краткая характеристика учебной дисциплины (основные блоки, темы)	Сущность и ключевые понятия информационных технологий управления персоналом. Предпосылки развития информационных технологий. Классификация информационных технологий. Информационное и техническое обеспечение информационных технологий управления персоналом: роль информации в управлении персоналом; информационные потоки и их взаимосвязь; классификация информационного обеспечения; персональные данные и их конфиденциальность; средства компьютерной техники, аппаратное обеспечение персональных компьютеров; средства коммуникационной техники; средства организационной техники; автоматизированное рабочее место специалиста кадровой службы как комплекс современных информационных технологий. Математическое и программное обеспечение информационных технологий управления персоналом: понятие о логической и математической формализации; модели представления знаний; экономико-математическое описание задач управления персоналом; классификация и принципы построения математических моделей; виды алгоритмов и способы их описания; общая характеристика и классификация используемых в службах управления персоналом программных средств. Прикладные программные продукты по управлению персоналом и тенденции их развития: классификация задач по управлению персоналом; возможность, целесообразность и необходимость их автоматизации; этапы развития информационных систем по управлению кадрами и их взаимосвязь с развитием вычислительной техники и средств коммуникаций; новые информационные технологии; принципы выбора программного обеспечения. Информационные технологии формирования кадровой политики, стратегического и оперативного управления персоналом: схема информационных потоков при формировании кадровой политики; исходные документы для формирования кадровой политики; проектирование базы данных кадровой службы; информационные технологии и этапы формирования стратегии управления персоналом; определение потребности в персонале; формирование штатного расписания и ведение личного досье. Информационные технологии найма, оценки и отбора претендентов на вакантные места: формирование требований к должности; требования к автоматизированной системе оценки; справочная информация о службах занятости и рекрутинговых организациях; проектирование базы данных, входных и выходных форм; подготовка рекламных материалов; регистрация поступивших

	документов. Информационные технологии обучения персонала, управления карьерой и служебно- профессиональным продвижением: состав базы данных для определения потребности в обучении; создание и использование банков учебно-методических материалов; формирование и использование оценочных тестов; автоматизация анализа результатов тестирования при обучении. Информационные технологии оценки труда и результатов деятельности персонала организации: установление базовых характеристик работы и рабочего места; тестирование рабочего места; штатное расписание, табель использования рабочего времени, фонд потребления и фонд оплаты труда как показатели, характеризующие качество труда и трудовой жизни; технология обработки показателей результативности труда; диагностика функционирования подразделений управления персоналом; анализ расходов на персонал. Информационные технологии расчета заработной платы: основные задачи модуля «Расчет заработной платы»; расчет с сотрудниками организации; удержание налогов; ведение архива постоянных сведений; формирование документов для других подразделений; формирование документов для налоговых и других государственных органов. Информационные технологии решения учетно-аналитических кадровых задач: формы первичной учетной информации по труду; документы, отражающие информацию о движении персонала и анализ служебных перемещений и увольнений; база данных персонального учета; информационная технология ведения личного дела сотрудника; оперативный управленческий документооборот по персоналу и учету труда. Работа с персоналом, владеющим конфиденциальной информацией: понятие конфиденциальной информации; угрозы конфиденциальной информации; система защиты конфиденциальной информации; персонал как основная опасность утраты конфиденциальной информации; система доступа к информации; текущая работа с персоналом, владеющим конфиденциальной информацией; комплексная защита средств вычислительной техники.
--	--

Концепции современного естествознания

<i>Цель изучения дисциплины</i>	Освоить основные положения естественных наук, уяснить принципы и методологию познания окружающего мира, основные концепции, знания и достижения современного естествознания, а также проблемы, стоящие перед естествознанием в настоящее время.
Краткая характеристика учебной дисциплины (основные блоки, темы)	Естествознание и его роль в культуре; научный метод; формирование и развитие научных программ; развитие представлений о движении и взаимодействии; эволюция представлений о пространстве и времени; принципы симметрии и законы сохранения; микро-, макро-, мегамиры; системная организация материи; физические концепции и принципы; динамические и статистические теории; закономерности самоорганизации; космология; космогония; геологическая эволюция; биологический эволюционизм; биосфера; экосистемы; человек в биосфере; биосфера и ноосфера; глобальный экологический кризис; современные технологии и инновации;

	основные характеристики современных отраслей народного хозяйства.
--	---

Основы теории управления

<i>Цель изучения дисциплины</i>	Освоение основных положений теории управления, основных методов анализа и синтеза систем управления, формирование готовности находить организационно-управленческие и экономические решения, разрабатывать алгоритмы их реализации и учитывать их последствия.
<i>Краткая характеристика учебной дисциплины (основные блоки, темы)</i>	Теория управления: управление как потребность и как фактор успеха деятельности, сущность и содержание управления, место теории управления в системе современных знаний, специфика управленческой деятельности, современные проблемы управления. Генезис теории управления: управленческие революции, возникновение научной теории управления, классификация подходов и школ управления, национально-региональные модели управления, истоки и тенденции развития российского управления. Закономерности и принципы управления: субъективные и объективные факторы в управлении; закономерности управления, зависимость процессов управления функционированием и развитием, соотносительность субъекта и объекта управления, соответствие целей управления целям организации; классификация принципов управления. Функциональные основы теории управления: разделение, специализация и кооперация управленческого труда; функциональная организация труда работников управления; общие и специализированные функции управления, потребность в системе управления. Процесс и механизм управления: понятие процесса управления; операции процесса управления; свойства, характеристики и основные этапы процесса управления; типология процессов управления; понятие механизма управления, стихийное и сознательное формирование механизма управления; нравственные ограничения в использовании средств управления. Ресурсы управления: человеческие, материальные, информационные, финансовые ресурсы управления; роль человека в процессах управления; информация как ресурс управления, информационные системы и технологии; экономическое содержание ресурсов управления. Цели и целеполагание в управлении: роль цели в организации и осуществлении процессов управления, классификация целей, построение дерева целей; сочетание разнообразия целей и функций менеджмента; система управления по целям; стратегия и тактика управления. Разработка управленческих решений: понятие и классификация управленческих решений, основополагающие элементы деятельности, условия и критерии принятия решений, процесс и модели принятия управленческих решений, реализация управленческих решений. Управление коммуникациями: роль коммуникаций в деятельности организации, классификация коммуникаций, уровни и виды

	коммуникаций, коммуникационный процесс, принципы управления коммуникациями. Система управления: понятие системы управления, распределение функции, полномочий и ответственности, принципы построения систем управления, факторы формирования систем управления; понятие звена управления, разработка комплекса функций обособляемого звена системы управления, типология систем управления. Централизация и децентрализация управления: полномочия и факторы их распределения; делегирование полномочий в процессах управления, функциональное содержание полномочий; выбор и регулирование степени централизации управления. Отношения власти в системе управления: понятие и типология власти; власть и авторитет менеджера; признаки, факторы и проявления неуправляемости; источники власти в управлении организацией; партнерство в процессах менеджмента. Мотивация деятельности в управлении: мотивы деятельности человека и их роль в управлении, основные понятия и логика процесса мотивации, факторы формирования мотивов труда; использование мотивации в практике менеджмента; факторы эффективности мотивации; современные концепции мотивации. Лидерство и стиль управления: процессы формирования и основные составляющие лидерства, формальные и неформальные факторы лидерства, проявление лидерства в стиле управления, тенденция развития стиля управления. Групповая динамика и конфликты: роль группы в поведении и деятельности человека, формирование групп, взаимодействия в группе и в организации; возникновение, проявление и разновидности конфликтов, влияние конфликтов на управление. Организационные изменения и развитие: природа процесса изменений, организация проведения изменений, внедрение изменений; развитие как фактор стабильности и эффективности, управление функционированием и управление развитием; инновационность и стратегии развития. Управление качеством и качество управления: качество как объект и характеристика управления, основные черты и особенности управления качеством, разновидности систем управления качеством: зарубежный и отечественный опыт.
--	--

Маркетинг персонала

<i>Цель изучения дисциплины</i>	Освоение знаний по функционированию внешней и внутренней маркетинговой (в области персонала) среды организации, формирование готовности к использованию различных маркетинговых концепций на этапах развития маркетинга персонала, формирования системы управления маркетингом персонала в организации.
Краткая характеристика учебной дисциплины (основные блоки, темы)	Маркетинговые концепции управления персоналом: внешняя и внутренняя маркетинговая (в области персонала) среда организации; состав и содержание внешних, промежуточных и внутренних факторов маркетинговой среды; концепции маркетинга персонала, основные подходы к их трактовке. Использование различных маркетинговых концепций на этапах развития маркетинга персонала. Понятийный аппарат маркетинга персонала. Принципы маркетинга

	персонала; сходства и различия между маркетингом товаров (услуг) и маркетингом персонала. Взаимосвязь маркетинга персонала с кадровой политикой организации. Формирование системы управления маркетингом персонала в организации: постановка и структуризация целей маркетинга персонала; целеполагание в маркетинге персонала по уровням управления в организации; сущность, формирование и классификация функций маркетинга персонала, выделение комплексных и частных функций маркетинга персонала; место маркетинга персонала в организационной структуре службы управления персоналом; сущность маркетингового подхода при выполнении различных функций системы управления персоналом. Требования к персоналу и запросы к работодателю: этапы формирования требований к персоналу со стороны организации; различные подходы к классификации и содержанию требований к персоналу; принципы выделения классификационных групп требований к персоналу; способы определения состава и значимости требований (запросов) к работодателю, основные подходы к их анализу и дальнейшему использованию; выявление и классификация требований к персоналу и к работодателю как предпосылка разработки стратегии маркетинга персонала; требования (запросы) к работодателю со стороны различных целевых групп; сегментирование рынка труда на основе требований к персоналу и к работодателю. Факторы сегментирования и определение целевых групп персонала. Роль маркетинга персонала в формировании трудового потенциала организации: маркетинговый подход к решению задач отбора персонала в организации; источники и пути покрытия потребности в персонале, их выбор в зависимости от ситуации на рынке труда; основные методы определения количественной потребности в персонале. Имидж организации и его использование в маркетинге персонала: значение имиджа организации для ее позиционирования на рынке труда, составные части имиджа организации и факторы его формирования, способы оценки имиджа организации и использование результатов для позиционирования организации на рынке труда. Информационная, коммуникативная и ценовая функции маркетинга персонала: маркетинговые исследования и маркетинговая информация в области персонала, виды, содержание, способы получения и обработки маркетинговой информации в области персонала; содержание и направления использования коммуникативной функции маркетинга персонала, способы применения коммуникативной функции организации-работодателя на рынке труда, оценка эффективности каналов коммуникации в маркетинге персонала; реализация конкретных путей покрытия потребности в персонале в зависимости от целей организации и ситуации на рынке труда; определение затрат и формирование цены на приобретение и использование персонала
--	---

Основы финансового менеджмента

<i>Цель изучения дисциплины</i>	Формирование у будущих специалистов фундаментальных знаний и практических навыков в области теории и практики принятия управленческих решений в сфере финансовой деятельности.
--	--

Краткая характеристика учебной дисциплины (основные блоки, темы)	Сущность и организация финансов в России. Роль и место финансов предприятий. Предпосылки возникновения и сущность финансов, их роль в условиях рыночного хозяйства. Финансово-кредитная система: сущность, состав и принципы формирования. Бюджетная система. Сущность бюджета. Значение бюджета в реализации задач, стоящих перед государством, предприятием, гражданином, обществом в целом. Международные валютно-финансовые и кредитные отношения. Роль финансов и кредита в экономической интеграции РФ с зарубежными странами. Сущность, функции, виды кредита. Роль денег. Необходимость и сущность кредита. Функции и роль кредита в рыночном хозяйстве. Кредитно-банковская система. Организация кредитно-банковской системы. Экономическая сущность, виды и формы страхования. Экономическая сущность страхования, его необходимость и функции в современном обществе. Риски и их страхование. Сущность, назначение страхования ответственности. Страхование кредитных рисков; страхование предпринимательских рисков. Рынок ценных бумаг, организация и государственное регулирование. Рынок ценных бумаг. Классификация участников фондового рынка. Ценные бумаги, сущность, роль, виды. Роль фондовой биржи. Определение ценной бумаги. Виды ценных бумаг. Фондовые биржи. Операции с ценными бумагами. Сущность финансов предприятий. Сущность финансов предприятий. Функции финансов. Финансовые отношения предприятий и их объединений. Собственные и заемные средства предприятий. Структура капитала и финансовый рычаг. Состав и структура заемных средств предприятий, их роль в оперативной деятельности и в их развитии. Денежные потоки предприятий. Понятие денежного потока. Виды и классификация существующих денежных потоков, их роль в управлении финансами. Оборотные средства (капитал) предприятий. Сущность и роль оборотных средств, их кругооборот, принципы организации. Внеоборотные активы и амортизационная политика предприятий. Внеоборотные активы предприятия, особенности, состав, источники формирования, виды оценки. Доходы и расходы предприятий. Доходы и расходы предприятий. Затраты предприятия, их поведение и классификация. Прибыль и рентабельность предприятий. Виды прибыли предприятия: от реализации, балансовая, валовая, налогооблагаемая, чистая. Денежные расчеты предприятий. Основные принципы организации безналичных расчетов. Бюджетирование. Сущность и роль бюджетирования на предприятии. Основные виды бюджетов. Финансовый анализ предприятий, сущность и организация. Сущность, роль и задачи финансового анализа в деятельности предприятия. Предмет, субъекты проведения, объекты и способы финансового анализа. Налоговая система. Сущность и функции налогов в современных экономических условиях. Основные виды налогов. Состав и характеристика налогов.
---	--

Основы кадровой политики и кадрового планирования

<i>Цель изучения дисциплины</i>	Формирование готовности у студентов разрабатывать рациональную кадровую политику и осуществлять кадровое планирование в организации.
Краткая характеристика учебной дисциплины (основные блоки, темы)	Методы измерения и анализ трудового потенциала общества, организации, работника. Сущность и виды кадровой политики государства и организации. Место и роль кадровой политики в политике организации. Принципы формирования кадровой политики. Механизмы и этапы формирования кадровой политики организации. Стратегия кадровой политики организации. Компетентностный подход как метод реализации стратегии кадровой политики. Сущность и содержание кадрового планирования. Место кадрового планирования в системе управления персоналом организации. Цели, задачи и уровни кадрового планирования организации. Кадровый контроллинг и кадровое планирование. Сущность и структура оперативного плана работы с персоналом. Планирование и прогнозирование потребности в персонале организации. Планирование привлечения персонала. Планирование адаптации персонала. Планирование использования и аттестации персонала. Планирование обучения, переподготовки и повышения квалификации персонала. Планирование деловой карьеры, служебно-профессионального продвижения персонала. Планирование безопасности труда персонала и заботы о нем. Планирование расходов на персонал организации. Планирование высвобождения, сокращения персонала. Организация регулярного контроля и планирование развития отдельных видов планирования.

Управленческий учет и учет персонала

<i>Цель изучения дисциплины</i>	Формирование готовности у студентов осуществлять управленческий учет и учет персонала в организации.
Краткая характеристика учебной дисциплины (основные блоки, темы)	Цели и задачи управленческого учета и учета персонала. Основные понятия управленческого учета. Основные понятия учета персонала. Управление затратами: цели затрат, прямые и косвенные затраты, общепроизводственные расходы, себестоимость продукции, периодические расходы, постоянные и переменные затраты, смешанные затраты; релевантные и нерелевантные затраты, устранимые и неустраиваемые затраты, невозвратные затраты, альтернативные (вмененные) затраты, приростные и маржинальные затраты; классификация затрат для планирования и контроля. Учет затрат на материалы и оплату труда: покупка, хранение и отпуск материалов в производство, средневзвешенная стоимость, нормативная стоимость; учет затрат на оплату труда; распределение накладных расходов. Позаказная калькуляция: основной подход к позаказной калькуляции, фактическое и нормальное калькулирование. Попроцессная калькуляция: физические и эквивалентные единицы, оценка передачи на другой процесс (готовой продукции) и незавершенного производства, калькуляция средних издержек. Контроль и оценка результатов деятельности: преимущества

	использования гибких смет по сравнению со статичными сметами, управление по отклонениям, калькуляция себестоимости по нормативным издержкам, виды отклонений. Калькуляции себестоимости с полным распределением затрат и по переменным издержкам. Учет направлений деятельности по управлению персоналом: планирование потребностей в персонале; решение задач обеспечения бизнеса кадрами - подбор, анкетирование и оценка; кадровый учет и анализ кадрового состава; анализ уровня и причин текучести кадров; ведение регламентированного документооборота. Функциональные возможности систем учета персонала: штатное расписание; учет кадров; табельный учет; расчет заработной платы; учет в Пенсионном фонде России; расчет заработной платы исчисление регламентированных законодательством налогов и взносов с фонда оплаты труда; отражение начисленной зарплаты и налогов в затратах предприятия; управление денежными расчетами с персоналом, депонирование; учет кадров и анализа кадрового состава; автоматизация кадрового делопроизводства; планирование потребностей в персонале; обеспечение бизнеса кадрами; управление компетенциями, обучением, аттестациями работников. Кадровый учет организации, регистрация работника в регламентированном кадровом учете: прием на работу, служебные перемещения, отпуска и командировки, увольнения; аналитическая отчетность, информационная база: набор общероссийских классификаторов. Регламентированный кадровый учет: личные данные о работниках как о физических лицах; подразделения и должности работника; служебные телефоны, адреса электронной почты, другая контактная информации, списки работников, коэффициент текучести кадров и среднесписочная численность, движение кадров, статистика кадров, отчеты по отпускам (графики отпусков, использование отпусков и исполнение графика отпусков). Штатное расписание организаций: список штатных единиц, штатная расстановка, подразделения и должности организаций. Воинский учет: данные для постановки на учет в военкомате; численность граждан запаса; список граждан, подлежащих постановке на воинский учет; список принятых и уволенных военнообязанных; список юношей 15-16 лет; список для первоначальной постановки юношей на воинский учет; список принятых и уволенных призывников.
--	---

Безопасность жизнедеятельности

<i>Цель изучения дисциплины</i>	Формирование у студентов представления о неразрывном единстве эффективной профессиональной деятельности с требованиями безопасности и защищенности человека, а также образа профессиональной деятельности в сфере безопасности жизнедеятельности.
<i>Краткая характеристика учебной дисциплины</i>	Базовые понятия в области безопасности жизнедеятельности: среда обитания, опасность, опасный фактор, вредный фактор, техносфера, биосфера. Характеристика системы «Человек - среда обитания». Взаимодействие человека со средой обитания.

(основные блоки, темы)	Соответствие условий жизнедеятельности физиологическим, физическим и психическим возможностям человека. Критерии оценки негативного воздействия: численность травмированных и погибших, сокращение продолжительности жизни, материальный ущерб, их значимость. Решение проблемы оптимального взаимодействия человека со средой обитания. Современные методы обеспечения безопасности жизнедеятельности. Подготовка кадров по вопросам безопасности жизнедеятельности. Понятие о рисках. Виды рисков. Классификация рисков. Определение величины общего и группового риска. Понятие опасности в концепции жизнедеятельности человека. Понятие о факторах опасности. Классификация факторов опасности, в зависимости от источника опасности. Классификация опасностей: по масштабу распространения; по месту возникновения; по характеру возникновения; по реальности проявления; по продолжительности действия. Характер воздействия опасностей на жизнедеятельность человека. Причины возникновения опасностей и их последствия. Ущерб, вызываемые негативными последствиями проявления опасностей. Влияние негативных факторов на безопасность жизнедеятельности человека в среде его обитания и защита от них. Виды, источники и уровни негативных факторов, и их влияние на жизнедеятельность человека. Классификация основных форм деятельности человека. Физический и умственный труд. Характеристики тяжести, напряженности трудового процесса. Утомление, переутомление. Пути повышения работоспособности. Вопросы гигиенического нормирования производственных факторов. Влияние производственных физических факторов на состояние здоровья. Основные понятия охраны и безопасности труда. Понятие условий труда. Факторы, воздействующие на формирование условий труда. Принципы государственной политики в области охраны труда и техники безопасности. Система стандартов безопасности труда. Чрезвычайные ситуации природного и техногенного характера. Мероприятия по снижению тяжести их последствий. Нарушение экологического равновесия. Чрезвычайные ситуации экологического характера и мероприятия по снижению тяжести их последствий. Чрезвычайные ситуации военного времени и мероприятия по защите от поражающих факторов. Управление безопасностью жизнедеятельности. Правовые нормативно-технические и организационные основы обеспечения безопасности жизнедеятельности. Организация защиты населения в мирное и военное время. Основные принципы защиты населения от чрезвычайных ситуаций в мирное и военное время. Единая государственная система предупреждения и ликвидации чрезвычайных ситуаций (РСЧС). Цели и задачи РСЧС, структура, режимы функционирования. Силы и средства ликвидации чрезвычайных ситуаций. Права и обязанности граждан в области защиты от чрезвычайных ситуаций. Гражданская оборона (ГО), как система мероприятий по защите населения от опасностей, возникающих при ведении военных действий. Предназначение и задачи ГО. Структура и органы
------------------------	--

	управления ГО. Планирование мероприятий по ГО. Обеспечение устойчивости функционирования объектов экономики. Понятие об устойчивости объектов экономики в чрезвычайных ситуациях. Основы и сущность устойчивости работы экономики в чрезвычайных ситуациях. Факторы, влияющие на устойчивость функционирования отраслей и объектов экономики. Принципы и способы повышения устойчивости функционирования объектов в чрезвычайных ситуациях. Мероприятия по повышению устойчивости инженерно-технического комплекса. Подготовка к безаварийной остановке производства. Повышение устойчивости материально-технического снабжения. Мероприятия по подготовке к быстрому восстановлению производства. Повышение устойчивости системы управления объектов.
--	--

Основы управления персоналом

<i>Цель изучения дисциплины</i>	Дать знания о современном механизме управления персоналом организации в условиях рыночной среды, сформировать у них компетенции по осознанию социально-экономической значимости будущей профессии, умению самостоятельно формировать и совершенствовать систему управления персоналом.
Краткая характеристика учебной дисциплины (основные блоки, темы)	Методология управления персоналом: философия управления персоналом, теории управления о роли человека в организации, современная концепция управления персоналом, закономерности, принципы и методы управления персоналом. Система управления персоналом организации: понятие функционально-целевой модели системы управления организации и место в ней управления персоналом, сущность и этапы организационного проектирования системы управления персоналом, цели, функции и оргструктура системы управления персоналом, а также кадровое, делопроизводственное, информационное, техническое, нормативно-методическое и правовое обеспечение системы управления персоналом. Концепция кадровой политики и стратегическое управление персоналом; сущность, цели и задачи кадрового планирования и маркетинг персонала; технология управления персоналом организации и его развитием, оценка экономической и социальной эффективности проектов совершенствования системы и технологий управления персоналом; аудит персонала.

Трудовое право

<i>Цель изучения дисциплины</i>	Освоение положений правового регулирования отношений в сфере труда и формирование готовности к их применению в практической деятельности по управлению персоналом.
Краткая характеристика учебной дисциплины (основные блоки, темы)	Понятие и особенности предмета трудового права; система трудового права, институты и сфера действия трудового права, соотношение с другими отраслями российского права; трудовые отношения: понятие, стороны, основания возникновения, специфические черты. Принципы и источники трудового права: понятие и классификация принципов; значение общеправовых принципов для правового

	регулирования трудовых отношений; понятие и виды источников трудового права, роль общепризнанных принципов и норм международного права и международных договоров в правовой системе Российской Федерации; локальные нормативные акты как источники трудового права. Субъекты трудового права: работники как субъекты трудового права; понятие и виды работодателей, права и обязанности работодателя; представители работников и их виды; основные функции, права, обязанности, ответственность и гарантии деятельности профсоюзов; органы социального партнерства и их роль в договорном регулировании трудовых отношений, формировании и реализации государственной политики в сфере труда; понятие и виды представителей работодателей; органы надзора и контроля за соблюдением актов, содержащих нормы трудового права; органы и лица, рассматривающие индивидуальные и коллективные трудовые споры. Социальное партнерство: понятие и значение социального партнерства в сфере труда, стороны, основные принципы, система и формы социального партнерства, органы социального партнерства; предмет и порядок ведения коллективных переговоров, урегулирования разногласий. Понятие и содержание коллективного договора, порядок разработки, заключения, изменения и дополнения коллективного договора. Трудовой договор: понятие и стороны трудового договора, содержание трудового договора, виды трудовых договоров, особенности трудовых договоров с отдельными категориями работников, гарантии при заключении трудового договора; общие основания прекращения трудового договора, общий порядок оформления прекращения трудового договора, особенности прекращения срочного трудового договора; общие основания и порядок расторжения трудового договора по инициативе работодателя; прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон; прекращение трудового договора вследствие нарушения установленных Трудовым кодексом РФ или иным федеральным законом правил заключения трудового договора; последствия незаконных увольнений. Рабочее время, время отдыха: понятие и виды рабочего времени, нормальная продолжительность рабочего времени, нормированный и ненормированный рабочий день; работа за пределами установленной продолжительности рабочего времени; режим и порядок учета рабочего времени; понятие и виды времени отдыха, виды перерывов в течение рабочего дня (смены) и их значение, виды отпусков. Оплата труда: составные части заработной платы и ее отличие от вознаграждения по гражданско-правовым договорам, системы и формы оплаты труда, правила выплаты заработной платы, ограничение случаев и размеров удержаний из заработной платы, оплата труда в случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, оплата труда при невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей, при изготовлении продукции, оказавшейся браком, порядок оплаты времени простоя. Дисциплина труда: правила внутреннего трудового распорядка, их
--	---

	содержание и порядок утверждения; основание привлечения к дисциплинарной ответственности; виды дисциплинарных взысканий, порядок их применения, снятия и обжалования; условия наступления материальной ответственности стороны трудового договора. Особенности правового регулирования труда отдельных категорий работников: основания и порядок установления особенностей регулирования труда; особенности регулирования труда женщин, лиц с семейными обязанностями; особенности регулирования труда работников в возрасте до восемнадцати лет; особенности регулирования труда руководителя организации и членов коллегиального исполнительного органа организации. Трудовые споры: виды трудовых споров; понятие индивидуального трудового спора, его предмет и субъекты, органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров и их компетенция; понятие коллективного трудового спора, его предмет и стороны, порядок разрешения коллективного трудового спора; понятие забастовки, порядок объявления и проведения забастовки; ответственность за нарушение законодательства о коллективных трудовых спорах.
--	--

Организационное поведение

<i>Цель изучения дисциплины</i>	Освоение систематизированных знаний и формирование умений по описанию поведения людей в различных ситуациях, возникающих в процессе труда и общения, прогнозированию и корректировке поведения человека в организации.
Краткая характеристика учебной дисциплины (основные блоки, темы)	Актуальность проблем организационного поведения в современной социально-экономической ситуации. Научные основы объяснения поведения людей: разнообразие поведения людей, поведение как форма человеческой активности, психологические теории поведения, поведение как предмет социологии, социальное поведение и его виды, механизм поведения, формы социального контроля поведения, теоретические модели организационного поведения. Личность и организация: понятие и модели личности, стороны и динамика психологического контракта, сущность и составляющие процесса организационной адаптации, формы поведения сотрудников в адаптационный период, организационная сторона адаптации, мотивация поведения на работе, карьерный рост, лояльность и преданность персонала, социально-психологический механизм увольнения. Группа в организации: группа как составной элемент организационной структуры, понятие и типология социальных групп, формальные и неформальные группы, влияние неформальных групп на деятельность организации, регуляторы поведения в группах; целевые группы и их особенности; проблемная группа, поведенческие стереотипы участников проблемных групп; формирование и развитие групп в организациях; структурное подразделение как субъект организационного поведения. Социальное поведение и изменение организации: понятие социального поведения организации, корпоративная социальная ответственность, социальное поведение и экономические результаты

	деятельности компаний, теоретические основы социально-ответственного поведения компаний, современная парадигма социального поведения бизнес-организаций; жизненный цикл организации, теории и модели жизненного цикла организации; выживание как стратегия управления организацией. Официальные средства регулирования организационного поведения: виды детерминации организационного поведения, технологическая детерминация организационного поведения, формальная регламентация трудового поведения работника; понятие власти, источники, средства установления, поддержания и осуществления власти в организации; лидерство и руководство как функции и социальные роли, эволюция типов и стилей лидерства, классические и современные теории лидерства, эффективность лидерства. Коммуникации в организациях: роль коммуникаций в управлении организацией, коммуникационные процессы в организации, теоретические модели организационных коммуникаций, коммуникация как необходимый элемент сложных систем, основные виды коммуникаций в организации, средства коммуникации, формальные и неформальные коммуникации, эффективность коммуникаций. Поведенческий аудит: понятие и этапы поведенческого аудита, выявление форм поведения, связанных с трудовой деятельностью, измерение поведенческих событий, функциональный анализ поведения, стратегия позитивного подкрепления, стратегия комбинирования наказания и позитивного подкрепления, оценка результатов внедрения. Организационное поведение в перспективе: смена моделей организационного поведения, преимущества поддерживающей и коллегиальной моделей, создание условий для удовлетворения потребностей более высокого уровня персонала, основные подходы к совершенствованию рабочих взаимодействий: системный, социотехнический, ситуационный, социальный. Будущее организационного поведения.
--	---

Управление персоналом организации

<i>Цель изучения дисциплины</i>	Формирование готовности у студентов к реализации функций и задач эффективного управления персоналом современной организации, на основе освоения современных технологий управления персоналом.
Краткая характеристика учебной дисциплины (основные блоки, темы)	Концепции кадровой политики организации, стратегии управления персоналом; кадрового планирования, маркетинга персонала. Технология управления персоналом организации: рассматривается технология найма, отбора и приема персонала, его подбора и расстановки, деловой оценки персонала, профориентации и адаптации персонала, организации труда, использования и высвобождения персонала. Технология управления развитием персонала: раскрывается процесс управления социальным развитием; система обучения, подготовки и повышения квалификации, аттестации, управления деловой карьерой, служебно-профессиональным продвижением

	персонала и кадровым резервом, управления нововведениями в кадровой работе. Управление поведением персонала в организации включает изучение теорий лидерства, мотивации и стимулирования трудовой деятельности персонала, основы этики деловых отношений, оргкультуры и управления конфликтами в организации. Оценка результатов деятельности подразделений управления персоналом и оценки экономической и социальной эффективности системы и технологии управления персоналом.
--	--

Рынок труда

<i>Цель изучения дисциплины</i>	Формирование готовности у студентов анализировать и прогнозировать состояние рынка труда и осуществлять учет состояния рынка труда в деятельности по управлению персоналом организации.
Краткая характеристика учебной дисциплины (основные блоки, темы)	Трудовые ресурсы как социально-экономическая категория. Основные понятия, связанные с трудовыми ресурсами. Основные категории населения, входящие в состав трудовых ресурсов. Количественные и качественные характеристики трудовых ресурсов. Формирование и использование трудовых ресурсов; факторы, влияющие на численность трудовых ресурсов по возрастным группам. Изменение численности трудовых ресурсов и всего населения и их взаимосвязь. Занятость населения. Социально-экономическая сущность занятости. Различные трактовки занятости. Статус и отношения в занятости. Отношения занятости. Эффективность занятости, ее характеристики. Трудовая миграция населения. Безработица: понятие, основные типы, оценка уровня. Основные понятия и проблемы, связанные с безработицей. Типы безработицы, их классификация. Методы оценки и показатели безработицы. Социально-экономические издержки безработицы. Основные положения теории безработицы в рыночной экономике. Особенности и причины возникновения безработицы в России. Рынок труда как регулятор занятости и безработицы: Понятие рынка труда. Структура рынка труда. Механизм действия рынка труда. Классификация рынков труда. Взаимосвязь рынков труда с рынками других ресурсов. Спрос и предложение на рынке труда. Прогнозирование рынка труда. Политика на рынках труда. Конкурентоспособность организации на рынке труда. Государственное регулирование рынка труда и занятости: Управление занятостью на уровне государства. Законодательные акты по занятости. Выбор стратегии регулирования рынка труда. Институциональная поддержка политики на рынке труда. Основные методы регулирования. Основные принципы и направления государственной политики в области занятости населения. Задачи государственной политики занятости. Пассивная и активная политики занятости. Механизм реализации мер государственной политики занятости. Государственная служба занятости. Финансовые рычаги воздействия на занятость населения. Обеспечение занятости на предприятиях и их взаимосвязь со службами занятости: Обязательства предприятий в области обеспечения занятости. Деятельность служб управления

	предприятием по обеспечению занятости. Роль предприятий в регулировании ситуации на региональном рынке труда. Система анализа и регулирования внутреннего рынка труда предприятий на региональном уровне. Эффективность мероприятий по сохранению и использованию квалифицированных работников предприятия в условиях перехода к рынку. Налогообложение предприятий и его направленность на стимулирование занятости. Сокращение рабочей силы: политика и мероприятия по защите высвобождаемых работников: Понятие высвобождения работников (сокращения числа занятых). Основные критерии массового высвобождения работников, уровень безработицы и сроки приостановки высвобождения. Информация о массовом высвобождении. Разработка механизма определения дальнейшей судьбы работников несостоятельных, неплатежеспособных предприятий. Стратегии, используемые работодателями при решении проблемы недопущения или сокращения высвобождений. Мероприятия, направленные на обеспечение занятости увольняемых работников. Социальные гарантии и компенсации: Гарантии социальной и материальной поддержки гражданам, потерявшим работу. Программы страхования от безработицы: сущность, цели, задачи. Материальная помощь и добровольное социальное страхование на случай потери работы. Международный опыт регулирования процессов занятости: Проблемы занятости- безработицы за рубежом. Динамика, уровень и факторы безработицы. Основные направления политики занятости в странах с развитой рыночной экономикой и в странах, находящихся в стадии формирования рыночной структуры. Особенности различных стран в управлении занятостью. Проблемы занятости, связанные с молодежью.
--	--

Экономика и социология труда

<i>Цель изучения дисциплины</i>	Формирование готовности у студентов диагностировать и анализировать социально-экономические проблемы в организации и разрабатывать мероприятия по их преодолению.
Краткая характеристика учебной дисциплины (основные блоки, темы)	Труд как социально-экономическая категория: труд как вид деятельности, соотношение категорий "цель" и "деятельность", цель как основание деятельности, классификация видов труда. Трудовой потенциал общества, организации, человека: основные характеристики трудовых ресурсов: трудоспособность, трудоспособный возраст; состав трудовых ресурсов; трудовой потенциал работника, организации и общества. Социально-трудовые отношения: понятие, система социально-трудовых отношений, ее структура: субъекты и уровни, предметы; принципы и типы, факторы развития. Качество трудовой жизни: основополагающие понятия концепции качества трудовой жизни. Экономическая сущность организации труда: сущность понятия "организация труда. Содержание организации труда на предприятии, ее основные составляющие. Анализ и планирование трудовых показателей: трудовые

	показатели, факторы, их определяющие; анализ и оценка трудовых ресурсов организации; основные показатели трудового потенциала. Оценка эффективности и производительности труда: понятия эффективности и производительности (продуктивности) труда; система критериев, характеризующих эффективность труда; управление производительностью труда. Социологическое знание как основа социологии труда: содержание и функции социологии труда, социологические исследования труда; группа и личность, социальные связи в сфере труда, социальный контроль, социальная организация, социально-трудовые общности и их виды. Труд и личность: труд как индивидуальная жизненная ценность и потребность; проблемы отчуждения труда; содержательность и привлекательность труда, удовлетворенность трудом; труд и работа, обогащение труда, адаптация в трудовой организации. Трудовая организация как вид социальной общности: понятие социальной общности; трудовая организация как целевая группа, формальная и неформальная структуры, первичные и вторичные группы, интересы субъектов трудовых отношений. Трудовая мобильность: теории социальной мобильности, особенности, виды и факторы трудовой мобильности, мобильность в трудовых организациях. Социальный контроль в сфере труда: социальный контроль и составные элементы его механизма, формальные и неформальные нормы, санкции в системе социального контроля труда, социальные параметры организации. Лидерство в трудовых организациях: особенности лидерства в трудовых организациях, соотношение лидерства и руководства, различие социальных позиций лидера и руководителя, типологии лидерства. Трудовая деятельность как социальный институт: виды социального регулирования взаимодействий и отношений в сфере труда, виды социальных институтов в сфере труда, основные элементы социальных институтов. Социологические исследования процессов труда: социологические исследования и его основные этапы; понятие научной проблемы; уровни социологического исследования; виды социологических исследований; методы и методика социологических исследований; первичная социологическая информация и способы ее получения; обработка и анализ первичной социологической информации.
--	---

Психофизиология профессиональной деятельности

<i>Цель изучения дисциплины</i>	Формирование у студентов комплекса знаний по основам психофизиологии трудовой деятельности и приобретение практических навыков в области проведения психофизиологического анализа профессиональной деятельности человека.
Краткая характеристика учебной дисциплины (основные блоки,	Психофизиологический анализ содержания профессиональной деятельности: сущность и задачи психофизиологического анализа содержания профессиональной деятельности; анализ содержания профессиональной деятельности как метод решения практических проблем.

темы)	Психофизиологические основы построения профессии: понятие профессии и ее элементы, признаки профессии, понятие специальности и профессионализации труда, сущность и задачи психофизиологических основ построения профессии, учет индивидуальных психофизиологических особенностей, склонностей и способностей для повышения эффективности использования возможностей и способностей персонала, виды ограничений на профессии. Теория профессионализации персонала, деятельная природа профессионализации: сущность и содержание профессионализации персонала; процесс профессионализации труда; механизмы иерархического поведения; взаимосвязь профессионализации и профориентации. Психофизиология профессионального отбора и профпригодности: Сущность и задачи психофизиологии профессионального отбора. Методики, позволяющие проводить психодиагностику свойств темперамента, определять его тип у человека. Методика оценки продуктивности, устойчивости, распределения внимания и переключаемости индивида. Психофизиологическая адаптация персонала к условиям профессиональной деятельности: Взаимосвязь профессиональной, психофизиологической и социально- психологической адаптации. Условия профессионального обучения, повышения квалификации, переподготовки и продвижения по работе персонала. Личностные факторы. Измерение и анализ физиологических и психологических рабочих нагрузок персонала: Классификация утомления, понятие термина «монотонность работы» и меры по ее предупреждению. Психофизиологические особенности работника, связанные с возрастом, несовместимостью человеческого организма с трудовой деятельностью. Методы распределения функций; распределение функций и рабочая нагрузка. Психофизиологические компоненты работоспособности персонала: Понятие термина «работоспособность». Предел работоспособности. Факторы, влияющие на уровень работоспособности. Причины пониженной работоспособности. Психофизиологические функциональные состояния, их роль и место в поведении персонала: Понятие психофизиологии функционального состояния. Уровень активации или уровень функционального состояния. Влияние эргономики и технической эстетики на психофизиологические состояния персонала: Понятия эргономики и технической эстетики. Цели и задачи эргономики. Влияние особенностей содержания труда, развития техники, внедрения сложных элементов в процесс работы на психофизиологические состояния персонала. Влияние социально-психологического климата в коллективе на психофизиологические состояния персонала: Понятие социально-психологического климата. Психофизиологические состояния персонала, сформированные под влиянием определенного социально-психологического климата в коллективе. Субъективное состояние: расстроенность, утомленность, чувство вины, тревожность.
-------	---

	Психофизиология памяти, внимания и сознания: Развитие памяти. Внимание как особое и весьма сложное психическое явление, тесно связанное с мышлением. Определение сознания. Сознание как совместное знание.
--	--

Конфликтология

Цель изучения дисциплины	Формирование у студентов целостного представления о современной теории и практике изучения конфликтов, навыках профессионального поведения в конфликтных ситуациях и регулирования конфликтов.
Краткая характеристика учебной дисциплины (основные блоки, темы)	Основы теории конфликта: сущность и составляющие конфликтологической компетентности; место и роль конфликтов в жизнедеятельности человека, социальной группы, общества в целом; возможности прогнозирования и урегулирования конфликтов; позитивные и негативные функции конфликтов; типология конфликтов. Структура и динамика конфликта: структурная и процессуальная модели конфликта; основные элементы конфликта: объективные и субъективные (личностные), характеристика участников конфликта, образ конфликтной ситуации, формы и причины искаженного восприятия конфликта; динамика конфликта: стадии и этапы развития конфликта. Поведение личности в конфликте: индивидуально-психологические особенности личности, влияющие на развитие конфликтов; внутриличностный конфликт; межличностные конфликты, специфика проявления межличностных конфликтов в различных видах профессиональной деятельности; модели поведения личности в конфликтном взаимодействии; определение уровня конфликтности личности и ее стрессоустойчивости; типология конфликтных личностей; методы диагностики конфликтности личности. Источники конфликтов и стрессов в организациях: объективные и субъективные причины возникновения конфликтов; влияние условий труда на возникновение конфликтов; причины и особенности инновационных конфликтов, источники сопротивления инновациям; стрессы как причина возникновения и обострения конфликтов; психологический террор (моббинг) в организации; предпосылки и типы конфликтов в сфере управления; конфликты стиля управления. Предупреждение конфликтов в организациях: система распорядительных (структурных) методов предупреждения конфликтов и стрессов; социально-психологические методы предупреждения и урегулирования конфликтов; поддержание сотрудничества в организациях; институционализация отношений в организации как форма предупреждения конфликтов. Выбор и реализация конструктивного способа разрешения конфликтов: стратегии конфликтного поведения; методический инструментарий самодиагностики в конфликтной ситуации; критерии конструктивного развития конфликта; показатели деструктивных и конструктивных процессов в конфликте; выбор участниками конфликта оптимального способа его разрешения; этапы и последовательность оптимального урегулирования конфликтов. Применение коммуникативных технологий в конфликтах:

	«барьеры» коммуникаций, диагностические схемы коммуникации; понятие и виды конфликтогенов; универсальные правила улучшения взаимоотношений в конфликтном взаимодействии; деструктивные поведенческие реакции в групповом конфликтном взаимодействии; технологии регулирования эмоционального напряжения в конфликтах; методы работы с провокациями; структурирование конфликтных групп. Методы профилактики и коррекции стресса: основные подходы к борьбе со стрессом: «объектная» и «субъектная» парадигмы; классификация методов профилактики и коррекции стресса; методы психологической саморегуляции и управление стрессом: базовые техники и вспомогательные средства. Технология урегулирования конфликтов с участием третьей стороны: предпосылки участия третьей стороны в разрешении конфликтов, роли третьей стороны; процесс посредничества и его основные этапы, стили и методы посредничества; личностные свойства и профессиональные качества субъекта посреднических отношений; условия результативности третьей стороны в урегулировании конфликтов. Технология проведения переговоров при разрешении конфликтов: переговоры как приоритетный способ преодоления конфликтного противостояния; структура и функции переговоров, основное содержание переговорного процесса, модели поведения партнеров в переговорном процессе, переговорные стратегии, тактические приемы на переговорах. Организационный механизм управления конфликтами и стрессами: место управления конфликтами и стрессами в системе управления организацией и ее персоналом; нормативное регулирование конфликтов; условия профилактики и предупреждения конфликтов; роль коллектива в преодолении конфликтов, возможности его влияние на конфликтное поведение отдельных сотрудников; решающая роль руководителя в урегулировании конфликтов.
--	---

Основы безопасности труда

<i>Цель изучения дисциплины</i>	Формирование готовности у студентов осуществлять процесс управления обеспечением безопасности труда персонала.
Краткая характеристика учебной дисциплины (основные блоки, темы)	Актуальность изучения проблем безопасности труда. Проблемы безопасности труда в современных условиях хозяйствования в России. Основные направления государственной политики в области безопасности труда. Методология управления безопасностью труда в организации: угроза безопасности организации; основные направления безопасности организации; основные понятия безопасности труда персонала; задачи обеспечения безопасности труда; общие требования, предъявляемые к организации безопасности труда персонала. Персонал как объект обеспечения безопасности труда: профессиональные риски; психофизиологическая адаптация к условиям профессиональной деятельности; понятие режимов труда и отдыха персонала; психофизиологические компоненты работоспособности персонала; виды дисциплинарных отношений.

	охранительные, поощрительные, воспитательные, организационные; коллективные договоры и соглашения по охране труда. Основные вредные производственные факторы условий труда; профессиональные заболевания и производственный травматизм: влияние на организм человека и на производительность труда производственной среды; принципы нормирования параметров микроклимата в помещениях; основные способы нормализации микроклимата; методы анализа травматизма и профессиональных заболеваний. Управление безопасностью труда в организации: организация службы безопасности и охраны труда персонала; функции управления безопасностью труда; распределение обязанностей по безопасности труда между должностными лицами в организации; инструктирование персонала по безопасности труда; пропаганда безопасности труда в организации и формирование культуры труда. Технологии управления безопасностью труда: выделение работ с повышенными требованиями к их проведению; определение опасных и вредных производственных факторов на рабочих местах; предоставление льгот и компенсаций за работу во вредных и тяжелых условиях труда и разработка мероприятий по улучшению и оздоровлению условий труда; обучение персонала безопасности труда и проверка знания требований охраны труда и техники безопасности. Эффективность мероприятий по безопасности труда персонала: обеспечение экономической заинтересованности работодателя в улучшении условий труда и внедрении более совершенных средств охраны труда; обеспечение экономической ответственности работодателя за нарушение требований безопасности и охраны труда; затраты на компенсации за работу во вредных и/или опасных условиях труда; затраты по возмещению вреда пострадавшим; зарубежный опыт обеспечения и экономической оценки охраны труда. Государственный надзор и контроль безопасности труда: государственный надзор и контроль соблюдения законодательства Российской Федерации о труде и охране труда; административная, дисциплинарная и уголовная ответственность работодателей и должностных лиц, виновных в нарушении законодательных или иных нормативно-правовых актов по безопасности труда, в невыполнении обязательств, установленных коллективными договорами или соглашениями, а также чинивших препятствия деятельности представителей государственного надзора и общественного контроля; ответственность работников организаций (предприятий) за нарушение требований законодательных и иных нормативно-правовых актов по охране труда и технике безопасности.
--	---

Основы организации труда

<i>Цель изучения дисциплины</i>	Формирование готовности у студентов осуществлять процесс организации труда персонала на научной основе при учете факторов внешней и внутренней среды организации.
<i>Краткая характеристика учебной дисциплины</i>	Сущность, содержание и задачи научной организации труда (НОТ): основные исторические этапы и принципы формирования научных взглядов по вопросам научной организации труда. Общие вопросы нормирования труда: понятие, классификация и

(основные блоки, темы)	методы нормирования труда, его роль, функции и задачи; классификация норм труда. Труд и трудовой процесс: понятие и структура: составные элементы организации процессов труда; основные принципы и методы рациональной организации трудовых процессов. Разделение и кооперация труда: понятие, формы и виды разделения труда; формы кооперации труда. Регламентация труда персонала: формы, объекты, технологии и особенности регламентации труда персонала. Изучение трудовых процессов и затрат рабочего времени: классификация затрат рабочего времени; способы изучения трудовых процессов и затрат рабочего времени; трудоемкость работ и пути ее снижения. Организация, аттестация и рационализация рабочих мест: понятие, виды и организация рабочих мест; их оснащение, оборудование и планировка. Рациональные режимы труда и отдыха: рабочее время и его использование; работоспособность человека, динамика в течение рабочего времени; режимы труда и отдыха. Организация трудовых коллективов: формы и принципы организации первичных трудовых коллективов; методика обоснования их численности. Дисциплина труда как способ повышения эффективности и качества труда: дисциплина труда: содержание, способы ее оценки, измерения и контроля; понятие и виды дисциплины труда как формы реализации порядка на предприятии. Организация контроля использования рабочего времени: контроль рабочего процесса, управление результатом; виды контроля. Организация проектирования труда управленческого персонала: оценка уровня организации труда персонала; этапы оргпроектирования работ по регламентации и состав проектной документации. Кадровые службы как организатор труда персонала на предприятии: роль кадровых служб в обеспечении работы по повышению уровня организации труда на предприятии. Техника постановки целей: правила эффективной постановки целей; модель СМАРТ; дерево целей. Особенности организации труда руководителя: классификация функций, технологий и методов труда руководителя; рабочий день руководителя. Роль и место информации в организации труда управленческого персонала: информация как главный предмет труда и предпосылка успешной работы; способы автоматизации и использования. Индивидуальный рабочий стиль: основные элементы и направления совершенствования индивидуального рабочего стиля.
------------------------	---

Регламентация и нормирование труда

<i>Цель изучения дисциплины</i>	Формирование готовности у студентов осуществлять процесс регламентации и нормирования труда персонала организации на научной основе при учете факторов внешней и внутренней среды организации.
Краткая характеристика учебной	Теория регламентации труда персонала в организациях: теоретические и организационно-экономические предпосылки регламентации труда; сущность, классификация регламентов труда и

дисциплины (основные блоки, темы)	их взаимосвязь с управлением персоналом; организационные формы регламентации труда персонала; формы регламентации труда. Классификация регламентов по элементам системы управления организацией: регламенты функционального разделения труда, построения организационных структур управления; технологии выработки, обоснования, принятия и реализации управленческих решений; регламенты, относящиеся непосредственно к персоналу управления, к предмету его труда - информации, к методам организации управления и техническим средствам управления. Методические основы регламентации управленческого труда в организациях. Методы проектирования регламентирующей документации управленческой деятельности; особенности регламентации труда руководителей, специалистов и других служащих. Формирование системы регламентирования труда управленческого персонала в организациях, организационный механизм управления разработкой системы регламентирования управленческой деятельности. Практика разработки и применения регламентов управленческого труда в организациях: особенности построения оргструктур как основных форм регламентации труда управленческого персонала; регламентация функциональных взаимосвязей управленческого персонала; информационное обеспечение процессов, технического и программного обеспечения системы регламентации труда управленческого персонала. Сущность нормирования труда: нормирование труда как неотъемлемая часть менеджмента и социально-трудовых отношений; значение нормирования труда для стимулирования эффективной производственной деятельности; система норм и нормативов труда; уровни норм и нормативов. Классификация норм и нормативов по труду: виды норм труда; нормы затрат труда: нормы затраты рабочего времени и нормы затрат рабочей силы; нормы результатов труда; область применения основных видов норм труда; виды нормативов по труду: нормативы режимов работы оборудования, нормативы времени, нормативы темпа работы, нормативы численности работников. Классификация затрат рабочего времени: структура затрат рабочего времени; нормируемые и ненормируемые затраты рабочего времени; структура нормы времени; норма штучно-калькуляционного времени. Исследование затрат рабочего времени: методы исследования. Комплексное обоснование норм труда: обоснование норм труда с учетом технических, экономических, психофизиологических, социальных факторов; критерий оптимальности варианта норм труда. Пересмотр норм труда и оценка их качества. Методы нормирования труда: аналитический и суммарный методы нормирования труда; нормирование труда на основе системы микроэлементных нормативов. Нормирование труда отдельных категорий персонала: нормирование труда основных и вспомогательных рабочих, руководителей, специалистов и технических исполнителей.
---	---

Мотивация и стимулирование трудовой деятельности

<i>Цель изучения дисциплины</i>	Формирование готовности у студентов побуждения человека к труду, управления трудом на основе знания современных форм, методов и механизмов мотивации и стимулирования.
Краткая характеристика учебной дисциплины (основные блоки, темы)	Теоретические основы мотивации и стимулирования трудовой деятельности, где рассматриваются принципы функционирования, элементы системы и состав подсистем системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности персонала, классические и современные теории трудовой мотивации, механизмы формирования и функционирования трудовой мотивации. Технологии формирования и совершенствования системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности. Порядок диагностики существующей системы мотивации и стимулирования персонала, существующих в организации методов, форм и элементов системы стимулирования, порядок подготовки, организации и проведения исследования удовлетворенности персонала и трудовой мотивации работников организации. Направления, формы и методы материального денежного и неденежного стимулирования персонала, методика и практика применения методов анализа и описания рабочих мест (должностей) для классификации рабочих мест (должностей) по внутрифирменной ценности и систематизации условий материального денежного вознаграждения работников, порядок разработки перечня социальных льгот и компенсационной политики с целью формирования структуры «социального пакета». Технологии формирования и совершенствования системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности, методы и порядок применения в управлении персоналом мер морального и организационного стимулирования, порядок закрепления нововведений во внутренних нормативных документах, фиксирующих систему мотивации и стимулирования персонала Управление системой мотивации и стимулирования трудовой деятельности, субъект и объект управления, механизмы и ресурсы управления, общие и специфические функции управления, практические подходы к управлению мотивацией и стимулированием трудовой деятельности. Методика оценки эффективности системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности: показатели, критерии, методы оценки, порядок подготовки, проведения оценки и формы обобщения результатов оценивания.

Оплата труда персонала

<i>Цель изучения дисциплины</i>	Формирование готовности студентов формировать систему мотивации и стимулирования персонала организации посредством разработки эффективной системы оплаты труда.
Краткая характеристика учебной дисциплины (основные блоки, темы)	Оплата труда как основная форма стимулирования персонала. Место оплаты труда в системе стимулирования персонала. Роль оплаты труда в обеспечении эффективной работы персонала современной организации. Сущность и содержание заработной платы как основной формы оплаты труда. Эволюция теорий заработной платы. Номинальная и реальная заработная плата. Функции заработной платы. Факторы,

	воздействующие на заработную плату. Минимальная заработная плата и факторы ее определяющие. Прожиточный минимум: виды, содержание. Дифференциация по социально-демографическим группам и районам страны. Организация оплаты труда. Сущность, принципы и элементы организации оплаты труда. Условия оплаты труда. Формы и системы оплаты труда. Оплата труда различных категорий персонала. Дополнительная и поощрительная оплата труда. Поощрения текущей деятельности работников и подразделений (премирование, система бонусов и т.п.). Премияльные системы. Стимулирование творческой активности работников и высоких результатов труда. Учет количественных показателей и качества работы. Участие в прибылях. Доплаты и компенсации. Оплата работы в неблагоприятных условиях труда. Районное регулирование заработной платы. Стимулирование повышения квалификации, роста интенсивности труда, совмещения профессий, работы в неблагоприятных производственных условиях. Надбавки и возмещение расходов. Система социальных льгот и выплат (социальный пакет) в системе оплаты труда. Функции и назначение социальных льгот и выплат. Структура социального пакета. Принципы установления социального пакета для различных категорий персонала. Отсроченные платежи. Регулирование оплаты труда. Механизм регулирования оплаты труда. Система коллективно-договорного регулирования оплаты труда. Государственное регулирование оплаты труда. Регулирование оплаты труда с учетом спроса и предложения на рынке труда. Технология разработки (оптимизации) системы оплаты труда на предприятии. Этапы разработки, цели, принципы, методы формирования системы оплаты труда. Методология разработки базовой заработной платы на основе классификации и оценке рабочих мест. Разработка системы социальных льгот персоналу. Разработка внутрифирменных нормативных документов, фиксирующих систему оплаты труда. Фонд оплаты труда и его формирование. Структура фонда оплаты труда. Методы планирования фонда оплаты труда. Варианты формирования фондов оплаты труда работников структурных подразделений.
--	--

Организационная культура

Цель изучения дисциплины	Формирование научного представления об организационной культуре как социальном феномене, готовности использовать компоненты организационной культуры как факторы повышения эффективности управления персоналом организации.
Краткая характеристика учебной дисциплины (основные блоки, темы)	Организационная культура как социальное явление. Культура как социальный феномен, структурный и функциональный элемент общественной жизни. Элементы культуры, культурные комплексы и конфигурации. Сущность и структура организационной культуры. Компоненты организационной культуры. Базовые идеи и ценности как ядро организационной культуры. Измерения и уровни организационной культуры. Организационные субкультуры, понятие и виды субкультур. Виды и причины возникновения контркультур.

	Аналитический подход к изучению организационной культуры. Культура как совокупность моделей выполнения работ, делового взаимодействия, межличностного общения. Материальная культура организации, ее измерение и оценка. Культура организации труда и производства, ее измерение и оценка. Культура условий труда, безопасность труда, их измерение и оценка уровня. Культура управления, проявление культуры руководителя в моделях его трудового поведения. Особенности организационной культуры на разных стадиях развития организации. Функции организационной культуры. Сила организационной культуры. Проявления сильной и слабой культуры. Позитивные и негативные культуры. Элементы организационной культуры, влияющие на ее восприятие работниками. Типология организационных культур. Цели типологизации организационных культур. Общая характеристика типологии организационных культур. Практическая значимость и возможности использования типологий организационной культуры. Факторы формирования организационной культуры. Проблемы внешней адаптации и внутренней интеграции. Внутренние и внешние факторы, влияющие на формирование организационной культуры. Методы формирования и поддержания организационной культуры. Проблемы и методы поддержания организационной культуры. Кодексы корпоративной культуры, система организационных ритуалов, фирменный стиль и его составляющие, корпоративные стандарты поведения. Инструменты внутреннего PR в поддержании организационной культуры. Проблемы изменения организационной культуры. Факторы, вызывающие необходимость изменения организационной культуры. Проблемы изменения организационной культуры при слиянии (поглощении) организаций. Сопротивление изменениям организационной культуры, его причины, факторы, определяющие силу сопротивления. Методы изменения организационной культуры. Особенности методов, используемых на разных стадиях развития организации. Взаимосвязь изменения организационной культуры и изменения поведения персонала. Методы преодоления сопротивления изменениям организационной культуры. Организация управления развитием организационной культуры. Сущность и этапы процесса управления развитием организационной культурой. Принципы управления развитием организационной культуры. Методологические проблемы диагностики культуры. Основные методы диагностики организационной культуры. Система управления функционированием и развитием организационной культуры. Разработка программы развития организационной культуры. Управление развитием организационной культуры как функция специалистов по управлению персоналом.
--	---

Этика деловых отношений

<i>Цель изучения дисциплины</i>	Овладение теоретическими знаниями и выработка практических навыков по вопросам этики деловых отношений и процедурам проведения деловых переговоров в профессиональной деятельности.
--	---

Краткая характеристика учебной дисциплины (основные блоки, темы)	Место и роль этики деловых отношений в современном обществе. Социальные функции профессиональной этики. Отличительные особенности этики деловых отношений как профессиональной этики. Современные этические проблемы и моральные конфликты деловых отношений. Деловая этика и индивидуальная нравственность делового человека. Деловая этика и конфликт интересов. Этические принципы деловых отношений. Этика и социальная ответственность организаций. Формирование системы норм. Взаимодействие этических норм различного рода в процессе регулирования трудовых отношений. Проблема контроля качества деловой этики в организации. Критические сферы этического регулирования в организации. Методы повышения этического уровня организаций. Управленческая этика и этика деятельности руководителя. Профессиональная этика руководителя. Инструментарий, которым должен владеть руководитель в различных направлениях этики делового общения. Этика решения спорных вопросов и конфликтных ситуаций. Структура и функции делового общения. Общение как социально-психологическая проблема. Понятие и формы «барьеров общения», пути их преодоления. Понятие и основные составляющие коммуникативной культуры. Особенности делового общения. Формы делового общения, их особенности. Сущность и основные принципы и методы управления деловым общением. Вербальное общение. Виды коммуникативности. Принципы речевого воздействия. Коммуникативные эффекты. Роль культуры речи в обеспечении этичности делового общения. Этика использования средств выразительности деловой речи. Отличительные особенности устной речи по сравнению с письменной работой. Типичные ошибки, возникающие при недостаточном внимании к подготовке выступления. Применение стилистических форм повышения выразительности речи в деловом выступлении. Невербальное общение. Особенности и значение невербального канала общения. Межнациональные различия невербального общения. Дистанционное общение. Этические нормы телефонного разговора. Этические нормы разговора по мобильному телефону. Культура делового письма. Современные требования к оформлению и содержанию деловых бумаг - писем, записок, отчетов. Электронный этикет. Правила проведения деловых бесед, переговоров, совещаний. Правила подготовки и проведения деловой беседы. Типичные ошибки, допускаемые при подготовке и проведении деловой беседы. Применение правил вербальной и невербальной обратной связи. Виды дискуссии. Особенности структуры беседы при различных видах диалога, дискуссии. Место и значение критики в процессе профессиональной деятельности. Виды служебных совещаний и основные требования к их организации и проведению. Правила проведения собеседований. Манипуляции в общении и их характеристики. Основные составляющие манипулятивного воздействия. Правила и механизм нейтрализации манипуляций в общении. Приемы, стимулирующие
---	---

	создание доверительных отношений в процессе общения. Искусство комплиментов в деловом общении. Современный деловой этикет и его составляющие. Этикет приветствий и представлений. Общие требования, предъявляемые к внешнему облику делового человека. Основные правила поведения в общественных местах. Правила поведения на деловых приемах. Правила обмена подарками при деловом общении. Международный деловой этикет. Особенности национальных стилей общения.
--	---

Инновационный менеджмент в управлении персоналом

<i>Цель изучения дисциплины</i>	Формирование у студентов необходимых профессиональных знаний и овладение ими компетенциями в области инновационного менеджмента в управлении персоналом организации.
Краткая характеристика учебной дисциплины (основные блоки, темы)	Современные условия экономической деятельности и их влияние на инновационный процесс: характеристика постиндустриального общества; проблемы инновационного развития экономики, организаций, систем управления во взаимосвязи с проблемами управления персоналом. Теория инноватики: становление теории и современные концепции инноватики; инновационный процесс; инновации как объект управления: сущность, функции, жизненный цикл; трансфер и диффузия инноваций. Организационные формы инновационной деятельности: сравнительная характеристика и взаимосвязь функциональной и инновационной деятельности в организации; проектно-ориентированные компании и подразделения; организационные структуры инновационных предприятий; характеристика инновационного потенциала организации. Управление инновационными программами и проектами: сущность, программно-целевого управления; инновационный проект: понятие, содержание, порядок разработки и реализации, риски; экономическая эффективность инвестиций и инновационных проектов. Управление новаторской деятельностью персонала в организации: персонал организации как источник инноваций; организационно-экономические условия проявления творческого потенциала персонала; инновационная активность различных типов трудовых коллективов; интеллектуальная собственность; управление персоналом проектных групп - эффективный механизм реализации инноваций; стимулирование инновационной деятельности персонала. Человеческий капитал - форма реализации персонала в инновационной организации: человеческий капитал в структуре интеллектуального капитала организации; становление и развитие концепции человеческого капитала; концепция человеческого капитала как методологическая предпосылка инвестиционных процессов в управлении персоналом. Кадровые новшества как объекты инновационной деятельности: исходные предпосылки и трактовка основных понятий кадровой инноватики; понятие, сущность, содержание и особенности инноваций в управлении персоналом; инновации в управлении персоналом как разновидность управленческих инноваций; сравнительная характеристика направленности функций управления

	персоналом в традиционной и инновационной организации. Управленческие технологии внедрения кадровых инноваций: роль субъектов управления персоналом в инновационной деятельности организации; этапы процесса управления кадровыми инновациями; особенности внедрения кадровых инноваций; реакция различных категорий работников на нововведения и возможные психологические барьеры; инновационная восприимчивость персонала организации: понятие, механизм формирования; факторы, способствующие или препятствующие инновационной деятельности организации и персонала.
--	--

Документационное обеспечение управления персоналом

<i>Цель изучения дисциплины</i>	Формирование готовности у студентов организовывать документационное обеспечение деятельности по управлению персоналом организации.
Краткая характеристика учебной дисциплины (основные блоки, темы)	Формирование системы кадровой документации: классификация документов по управлению персоналом в организации, система организационно-распорядительной документации и информационно-справочной документации по кадрам, структура и назначение документов, создаваемых и функционирующих в системе управления персоналом организации, требования законодательных и нормативных норм права, регламентирующих работу с кадровыми документами, общие требования к оформлению кадровой документации. Организация кадрового делопроизводства, порядок работы с унифицированными формами первичной учетной документации по учету труда (в том числе государственные требования, общие правила, содержание, структура, назначение и стандартный порядок заполнения унифицированных форм первичной учетной документации по учету труда), правила заполнения, ведения и хранения трудовых книжек, порядок разработки штатного расписания организации, порядок, обязательные правила и практика оформления документов, сопровождающих прием на работу, перевод работников на другую работу, отпуска, направление работников в служебные командировки, документация по поощрению работников и дисциплинарным взысканиям, нормативно-правовые основы, обязательные правила и особенности документального оформления прекращения действия трудового договора с работником. Документационное обеспечение управления персоналом, назначение и порядок разработки локальных нормативных актов по управлению персоналом, организация работы с персональными данными работников, правила, порядок и практика разработки внутренних унифицированных форм документов по кадровым вопросам, разрабатываемых в службе управления персоналом организации, требования к оформлению номенклатуры дел, порядок хранения документов и передачи в архив, а также виды, порядок проведения и документооборот при проведении проверок Государственной инспекцией труда и ответственность должностных лиц и работодателя за нарушение порядка кадрового делопроизводства.

Экономика управления персоналом

Цель изучения дисциплины	Формирование у студентов знаний и умений по исследованию сущности, принципов и методов оценки процессов управления персоналом с точки зрения социально-экономической эффективности.
Краткая характеристика учебной дисциплины (основные блоки, темы)	Теоретические основы формирования экономических и эффективных систем управления персоналом. Целеполагание и принципы формирования целей организации и системы управления персоналом. Сущность и классификация общих и конкретных функций управления персоналом. Функционально-целевая модель системы управления организацией и ее персоналом как основа формирования экономических и эффективных организационных структур системы управления персоналом. Экономический механизм управления персоналом. Сущность и элементы экономического механизма управления персоналом организации. Система экономических показателей, нормативов и регламентов, используемых в практике управления персоналом, и пути их развития в современных условиях. Классификация и методы расчета показателей, определения нормативов и разработки регламентов. Экономическая оценка трудового потенциала организации. Понятие и сущность трудового потенциала общества, организации, работника. Современная концепция «человеческого капитала». Методы и инструменты экономической оценки трудового потенциала организации. Функционально-стоимостной анализ деятельности персонала. Содержание важнейших этапов функционально-стоимостного анализа (ФСА) и практика его использования при развитии систем управления персоналом организаций. Управление расходами на персонал. Сущность и классификация расходов на персонал. Учет, анализ и нормирование расходов на персонал. Планирование расходов на персонал. Бюджетирование расходов на персонал. Оценка окупаемости и рентабельности расходов на персонал. Аудит и контроллинг персонала. Сущность и цели аудита персонала. Технология организации аудита персонала. Сущность, цели, задачи и функции контроллинга персонала. Содержательная структура контроллинга персонала. Формирование модели контроллинга персонала в организации. Управление кадровыми рисками. Человеческий фактор как источник риска. Понятие и виды кадровых рисков. Способы и процедура выявления кадровых рисков. Методика оценки кадровых рисков. Мониторинг и учет кадровых рисков. Методы воздействия на кадровые риски. Система управления кадровыми рисками. Оценка эффективности управления кадровыми рисками. Оценка экономической и социальной эффективности управления персоналом. Сущность и показатели оценки экономической и социальной эффективности управления персоналом организации. Оценка экономических результатов и затрат, связанных с совершенствованием управления персоналом. Оценка эффективности деятельности персонала организации. Оценка эффективности службы управления персоналом организации. Оценка эффективности проектов по совершенствованию управления персоналом.

Управление социальным развитием персонала

Цель изучения дисциплины	Формирование комплекса знаний и навыков у специалистов по управлению персоналом, необходимых для выработки оптимальных методов управления социальной деятельностью организации, направленной на создание условий для самореализации человека в трудовой деятельности.
Краткая характеристика учебной дисциплины (основные блоки, темы)	Эффективная социальная политика государства и социально ответственное управление социальным развитием персонала - решающий фактор общественной стабильности: роль социальной сферы в жизни общества; функции государственной социальной политики; современное состояние социальной сферы. Персонал как объект социального управления: общенаучное, социальное прикладное значение понятия социального; понятие социальной системы; субъект и объект управления в социальных системах; уровни социального управления; организация как социальная система. Социальное развитие персонала как объект управления: свойства и особенности процесса развития социальных систем; параметры организации как социального объекта; основные механизмы управленческого воздействия на социальные процессы; работник предприятия - объект или субъект социального управления. Отечественный опыт управления социальными процессами на уровне организаций (предприятий): особенности отечественного опыта управления социальными процессами; реальные перемены в политической и социально-экономической организации общества 90-х годов и отражение их результатов на качестве жизни населения. Зарубежный опыт управления социальными процессами на уровне организаций (предприятий): особенности подходов к управлению социальными процессами за рубежом; распределение социальной ответственности между государством, предпринимателем и наемными работниками; основные социальные модели. Основные факторы социальных изменений в современном обществе: промышленная и научно-техническая революции и их социальные последствия; рост занятости в сферах обслуживания, науки, образования, здравоохранения, организации отдыха, досуга, развлечений, управления; гуманизация управления; рост значения служб управления персоналом как субъекта социального управления организацией. Внутриорганизационные факторы изменения социальных свойств персонала: технические, экономические и социальные параметры организации; организация как социальная среда личности работника; материальные и социально-психологические компоненты социальной среды; система управления персоналом как фактор социальных премий. Внешние факторы социального развития персонала: территориальные, природно-климатические и социально-культурные, экономические факторы; макрофакторы; отраслевые факторы; возможности удовлетворения социальных потребностей работников и членов их семей; доходы и семейный бюджет; оценка уровня потребления; свободное время; структура досуга. Механизм управления социальными процессами в организации:

	социальное прогнозирование как элемент управления и основа социального планирования; методы социального прогнозирования; концепция, стратегия и тактика управления социальными процессами в организации. Система управления социальным развитием персонала: структурные подразделения, реализующие функции социального управления в организации; организационные структуры управления социальными процессами на предприятии; взаимодействие подразделений управления социальными процессами в организации с подразделениями системы управления персоналом и другими функциональными подразделениями; нормативно-правовая база управления социальными процессами в организации; участие общественных организаций и отдельных работников в управлении социальными процессами на предприятии.
--	--

Основы управленческого консультирования

<i>Цель изучения дисциплины</i>	Формирование готовности у студентов к проведению эффективной диагностики состояния организации в целом и системы управления персоналом в частности, выработать и реализовать программу преобразований, обеспечивающую конкурентные преимущества организации.
Краткая характеристика учебной дисциплины (основные блоки, темы)	Сущность и содержание консалтинговой деятельности: история возникновения управленческого консультирования; роль управленческого консультирования в обеспечении эффективности организации; современное состояние и перспективы развития консалтинга и мировой и отечественной практике. Консультирование как вид деятельности, консультационная услуга, особенности консультационных услуг; сущность процесса консультирования; роли консультанта и клиента, их взаимодействие в процессе консультирования; консультационный проект; формы договоров на оказание консультационных услуг; принципы управленческого консультирования; классификация консалтинговых услуг; основные стратегии работы, используемые консультантами. Организация консалтинговых услуг: субъекты и объекты консультирования; внутренние и внешние консультанты, их преимущества и недостатки; источники информации; модель поиска и выбора консультанта, критерии профессионализма консультанта. Стадии консультационного процесса. Анализ возможных последствий, рисков и неопределенностей, план-график работы, оформление проектной документации. Формирование отчета о проделанной работе. Завершение проекта, оценка выгод, получаемых консультантом. Методы работы консультантов: процессное консультирование, экспертное консультирование, обучающее консультирование, комплексное консультирование. Выбор методов работы консультанта в процессе формирования и реализации проекта. Ценообразование на консалтинговые услуги и финансирование деятельности консультантов. Консультирования по вопросам управления персоналом: выявление организационных патологий; виды диагностики проблем управления персоналом, объективные и субъективные методы

	диагностики; организационно-кадровый аудит, аудит кадровых процессов, аудит кадрового состава, аудит кадрового потенциала организации; методы оптимизации кадрового состава организации; предупреждение проблем с персоналом, основные направления обучающего консультирования по проблемам управления персоналом; управление персоналом кризисного предприятия. Ответственность консультанта: профессионально-этические принципы деятельности консультанта; определение ответственности консультанта за выполненную работу; требования к деятельности консультанта во время выполнения проекта; принципы работы с клиентом; ключевые компетенции и личностные качества консультанта.
--	---

Основы социального страхования

<i>Цель изучения дисциплины</i>	Формирование профессиональных знаний и навыков в части социально-страховой защиты материального и/или социального положения работающих и неработающих граждан.
Краткая характеристика учебной дисциплины (основные блоки, темы)	Основы теории, отечественной и зарубежной практики и применяемых механизмов осуществления обязательных и добровольных видов социального страхования. Объективная необходимость, основные этапы и направления развития социального страхования; социальные риски (включая профессиональные риски), их природа и методы оценки; социальный интерес, его субъекты и содержание социальных отношений в обществе; современная законодательная база функционирования и развития обязательного и добровольного социального страхования; обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством; обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний; обязательное медицинское страхование; обязательное пенсионное страхование; добровольные виды личного страхования; добровольное страхование от несчастных случаев; добровольное медицинское страхование; добровольное пенсионное страхование.

Управление карьерой персонала

<i>Цель изучения дисциплины</i>	Формирование представления о карьере и её планировании как необходимом условии развития персонала организации, готовности к управлению карьерой персонала и кадровым резервом организации.
Краткая характеристика учебной дисциплины (основные блоки, темы)	Карьера как объект управления. Виды деловой карьеры. Характеристика карьеры как объекта управления. Показатели объективных условий карьеры. Служебно-профессиональное продвижение. Основные направления исследования управленческой карьеры. Современные тенденции исследований управленческой карьеры. Условия формирования карьеры менеджера. Деятельность менеджера, его задачи и функции. Изменение роли менеджмента на различных этапах развития. Этапы развития и кризисы роста. Кадровый менеджмент на разных этапах развития организации. Профессиональные роли менеджера по персоналу. Особенности управленческой карьеры в государственной службе. Этапы деловой

	карьеры менеджера. Понятие и модели карьерных процессов. Типология построения карьеры. Основные этапы и стадии планирования и построения карьеры. Факторы, влияющие на типологию карьеры и построение модели карьеры. Модели служебной карьеры. Кадровый менеджмент в определении модели и пути карьерного роста. Индивидуальное консультирование. Управление личной деловой карьерой. Индивидуальное планирование деловой карьеры. Постановка карьерных целей и индивидуальное планирование карьеры. Профессиональная ориентация и выбор карьеры. Пути создания личной карьеры. Организация и регулирование личной карьеры. Контроль за достижениями и карьерными процессами. Управление деловой карьерой на разных этапах управления персоналом. Содержание деятельности по управлению карьерой на различных этапах управления персоналом. Управление персоналом и карьерными процессами в организации. Технологии сопровождения и развития карьеры. Процесс планирования карьеры в организации. Основы планирования карьеры в организации. Сущность планирования карьеры в организации. Условия планирования карьеры в организации. Принципы планирования карьеры. Субъекты планирования карьеры. Основные мероприятия по планированию карьеры. Процесс планирования и развития карьеры. Особенности планирования деловой карьеры менеджера по персоналу. Образовательный аспект в управлении карьерой персонала. Определение потребности в профессиональном развитии. Обучение и получение квалификации, повышение квалификации, профессиональная переподготовка. Взаимосвязь планирования карьеры и обучения. Внутрифирменное и внефирменное обучение персонала. Управление кадровым резервом организации. Сущность и порядок формирования кадрового резерва. Источники формирования резерва кадров. Этапы формирования кадрового резерва. Порядок отбора и зачисления в группу резерва кадров. Планирование и организация работы с резервом кадров. Оценка качества управления карьерой персонала и работы с кадровым резервом.
--	---

Управление трудовыми ресурсами

<i>Цель изучения дисциплины</i>	Формирование готовности у студентов строить систему управления персоналом организации с учетом особенностей управления трудовыми ресурсами в современной экономике, и особенностей механизмов функционирования рынков труда.
Краткая характеристика учебной дисциплины (основные блоки, темы)	Трудовые ресурсы, их формирование и использование. Основные категории населения, входящие в состав трудовых ресурсов: трудоспособное население, экономически активное население. Количественные и качественные характеристики трудовых ресурсов. Формирование трудовых ресурсов. Использование трудовых ресурсов. Мобильность трудовых ресурсов. Понятие мобильности трудовых ресурсов. Социально-профессиональная мобильность трудовых ресурсов. Территориальная мобильность трудовых ресурсов, миграция населения и её виды, причины миграции и условия

	формирования территориальной мобильности, последствия миграции, показатели миграции населения. Миграционная политика. Занятость трудовых ресурсов. Понятие занятости и её социально-экономическая сущность, виды занятости и их характеристика, формы занятости и их характеристика. Показатели эффективности занятости, оценка уровня занятости. Современные тенденции в области занятости в мире и в России. Безработица. Понятие безработицы и причины её возникновения. Виды безработицы и их причины. Оценка уровня безработицы. Экономические и социальные последствия безработицы. Современные тенденции безработицы в мире и в России. Рыночный механизм регулирования занятости трудовых ресурсов. Рынок труда как регулятор занятости и безработицы, Структуризация рынков труда, сегментация рынков труда, особенности национальных моделей рынка труда, внешний и внутренний рынки труда. Механизм функционирования рынка труда его элементы. Оценка и прогнозирование ситуации на рынке труда. Государственная система управления трудовыми ресурсами. Основные принципы и направления государственной политики в области занятости населения, механизм её реализации. Основные направления государственного регулирования рынка труда, механизмы государственного регулирования рынка труда, выбор стратегии регулирования рынка труда, основные методы регулирования рынка труда. Обеспечение занятости трудовых ресурсов. Участие работодателей в обеспечении занятости. Взаимосвязь служб управления персоналом предприятий с государственной службой занятости, программы занятости и преодоления безработицы. Сокращение рабочей силы, массовое высвобождение работников. Политика по защите высвобождаемых работников, мероприятия по защите высвобождаемых работников. Социальные гарантии и компенсации в области занятости и безработицы. Гарантии государства в области занятости. Оказание материальной помощи. Компенсации работникам, высвобождаемым с предприятий.
--	---

Компьютерное делопроизводство

<i>Цель изучения дисциплины</i>	Формирование у студентов готовности применять современные компьютерные и информационные технологии при организации делопроизводства системы управления персоналом.
Краткая характеристика учебной дисциплины (основные блоки, темы)	Современные информационные технологии в делопроизводстве. Создание и оформление документов с помощью современных программных средств. Работа с кадровой документацией с помощью современных программных средств. Оформление документов при приеме на работу. Оформление и ведение личных дел и личных карточек работников. Оформление документов при перемещении персонала. Оформление документов о предоставлении отпуска и направлении в командировку. Оформление документов при увольнении персонала. Организация документооборота с помощью современных информационных технологий. Приём-передача и регистрация

	документов. Контроль исполнения и справочная работа. Хранение документов в электронной форме. Обеспечение сохранности документов в электронной форме. Автоматизация деятельности специалистов по делопроизводству. Комплексные системы автоматизации делопроизводства. Организация компьютеризированного рабочего места.
--	--

Маркетинг

<i>Цель изучения дисциплины</i>	Формирование теоретических знаний в функциональных областях маркетинга и развитие практических навыков эффективного использования маркетинговых технологий и инструментов в управленческой деятельности.
Краткая характеристика учебной дисциплины (основные блоки, темы)	Современные концепции и виды маркетинговой деятельности компании в условиях усиления конкуренции. Механизм постановки целей маркетинга и их реализации с использованием маркетинговых технологий и инструментов, обеспечивающих достижение долгосрочных целей развития компании. Виды и методы маркетинговых исследований. особенности разработки ТЗ, выбор технологий сбора и обработки различных видов маркетинговой информации, организацию процесса маркетинговых исследований, особенности взаимодействия с маркетинговыми исследовательскими компаниями. Принятие маркетинговых решений. Управлением продуктом - формирование продуктового предложения, оценка конкурентоспособности продуктов разработка стратегий их позиционирования на этапах жизненного цикла. Развития ассортимента, номенклатуры, товарных марок и политики в области новых продуктов; маркетинговыми коммуникациями - формирование и координация рекламы, управлением ценами - выбор цели, принципов и стратегии ценообразования, определение фактических цен, скидок и надбавок; политикой формирования сбытовой сети - разработка стратегий сбыта; выбор каналов распределения, организация системы товародвижения и продаж. Инструменты маркетинга направленные на подготовку решений по стратегическому развитию организации на основе анализа стратегической сегментации и привлекательности рынка, включая выявление стратегических возможностей организации, анализ ее конкурентоспособности, выбор маркетинговой стратегии. Специфические области применения маркетинга: промышленный маркетинг, международный маркетинг, маркетинг услуг, маркетинг некоммерческих организаций, прямой маркетинг. Особое внимание уделяется маркетингу интеллектуальных продуктов и новаций.

Психология труда

<i>Цель изучения дисциплины</i>	Освоение знаний в области психики субъекта труда, и формирование готовности к использованию внутреннего компонента трудовой деятельности человека для решения профессиональных задач.
--	--

Краткая характеристика учебной дисциплины (основные блоки, темы)	Объект, предмет и задачи психологии труда: анализ представлений о предмете и задачах психологии труда, понятие «профессия», классификация профессий, методы анализа труда. Индивидуально-типологические свойства личности и их влияние на трудовую деятельность: основные характеристики нервных процессов. Современные классификации индивидуально-типологических характеристик, индивидуальный стиль деятельности, особенности его формирования и функциональное значение в трудовой деятельности, профессионально-значимые свойства и их характеристики. Профессионально-значимые особенности личностной сферы: мотивационная сфера личности, ценности сотрудников организации, индивидуально-личностные характеристики, влияющие на поведение работников. Этапы профессионального развития: факторы, детерминирующие возникновение профессиональных и возрастных кризисов, профессиональные деструкции и деформации, причины их возникновения и пути профилактики, психические и функциональные состояния и их влияние на эффективность деятельности. Анализ и организация трудовой деятельности: современный подход к анализу трудовой деятельности, принципы и методы профессионального консультирования и профориентации, профессиональный отбор - современные технологии.
---	---

Персональный состав педагогических работников РМАТ, руководителей и работников организаций, обеспечивающих реализацию программы по направлению 38.03.03 Управление персоналом

№ п/п	ФИО	Должность	Преподаваемые дисциплины	Ученая степень, звание	Наименование направления подготовки и (или) специальности педагогического работника	Повышение квалификации (за последние 3 года)	Стаж работы (общий/по специальности)
1	Бабочкин Петр Иванович	профессор	Управление социальным развитием персонала, Психология и социология управления	доктор философских наук, профессор	МГУ им. Ломоносова, философия	"Нормативно-правовое обеспечение процесса государственной аккредитации в современных условиях" 2013г.	52/33
2	Баранов Евгений Игоревич	зав. Кафедрой	Физическая культура	кандидат педагогических наук	Московский городской педагогический университет, педагог по физической культуре	"Разработка основных образовательных программ по ФГОС нового поколения и их научно-методического обеспечения" 2013г.	14/14
3	Бгатов Андрей Петрович	профессор	География туристских дестинаций России, География туристских дестинаций стран мира	кандидат исторических наук, доцент	МГУ им. Ломоносова, география	"Нормативно-правовое обеспечение процесса государственной аккредитации в современных условиях" 2013г., "Порядок классификации объектов туристской индустрии" 2015г.	37/

№ п/п	ФИО	Должность	Преподаваемые дисциплины	Ученая степень, звание	Наименование направления подготовки и (или) специальности педагогического работника	Повышение квалификации (за последние 3 года)	Стаж работы (общий/по специальности)
4	Болотнов Сергей Александрович	доцент	История, История международных отношений и внешней политики России	кандидат философских наук, доцент	Военно-политическая академия им. Ленина, военно-педагогическая, общественные науки	"МГУ им. М.В. Ломоносова "История" 2013г.	48/36
5	Быстрова Маргарита Александровна	старший преподаватель	Основы менеджмента		РМАТ, менеджмент организации	Нормативно-правовое обеспечение процесса государственной аккредитации в современных условиях" 2013г.	10/
6	Василенко Владимир Григорьевич	зав. Кафедрой	Безопасность жизнедеятельности, Основы управления персоналом, Управление персоналом организации, Мотивация и стимулирование трудовой деятельности, Организационная культура	кандидат военных наук, доцент	Военная академия им. Фрунзе, командно-штабная оперативно-тактическая общевойсковая	Нормативно-правовое обеспечение процесса государственной аккредитации в современных условиях" 2013г.	47/36
7	Васильева Оксана Владимировна	старший преподаватель	Деятельность туристских агентств		Московский авиационный институт, летательные аппараты	Нормативно-правовое обеспечение процесса государственной аккредитации в современных условиях" 2013г., "Порядок классификации объектов туристской	34/

№ п/п	ФИО	Должность	Преподаваемые дисциплины	Ученая степень, звание	Наименование направления подготовки и (или) специальности педагогического работника	Повышение квалификации (за последние 3 года)	Стаж работы (общий/по специальности)
						индустрии" 2015г.	
8	Виноградов Александр Александрович	старший преподаватель	Экономическая теория		РМАТ, менеджмент организации		8/
9	Вобликов Владимир Михайлович	доцент	Информационные технологии в управлении персоналом, Основы теории управления, Основы кадровой политики и кадрового планирования, Управленческий учет и учет персонала, Основы безопасности труда, Основы организации труда, Регламентация и нормирование труда	кандидат военных наук	Военная академия им. Малиновского, военное и административное управление, Общевоинская академия, преподаватель высшей школы	"Разработка основных образовательных программ по ФГОС нового поколения и их научно-методического обеспечения" 2013г.	33/28

№ п/п	ФИО	Должность	Преподаваемые дисциплины	Ученая степень, звание	Наименование направления подготовки и (или) специальности педагогического работника	Повышение квалификации (за последние 3 года)	Стаж работы (общий/по специально сти)
10	Гаврилова Юлия Владимировна	доцент	Экономика управления персоналом, Основы социального страхования	кандидат педагогическ их наук, доцент	МИЭТ, менеджмент	"Разработка основных образовательных программ по ФГОС нового поколения и их научно-методического обеспечения" 2013г.	21/21
11	Горелов Владимир Иванович	зав. Кафедрой	Методы математического моделирования	доктор физико- математичес ких наук, профессор	Университет Дружбы народов им. П. Лумумбы, математика	"Нормативно-правовое обеспечение процесса государственной аккредитации в современных условиях" 2013г.	51/37
12	Гусева Ирина Витальевна	зав. Кафедрой	Трудовое право	кандидат педагогическ их наук	Московский городской педагогический университет, юриспруденция	"Разработка основных образовательных программ по ФГОС нового поколения и их научно-методического обеспечения" 2013г., РМАТ "Юриспруденция" 2013г., "Особенности реализации инновационных технологий юриспруденции" 2015г.	17/2
13	Дмитриев Геннадий Павлович	доцент	Интернет-технологии, Информационные системы управления		Московский лесотехнический институт, системы автоматизированного управления	Нормативно-правовое обеспечение процесса государственной аккредитации в современных условиях" 2013г.	49/16

№ п/п	ФИО	Должность	Преподаваемые дисциплины	Ученая степень, звание	Наименование направления подготовки и (или) специальности педагогического работника	Повышение квалификации (за последние 3 года)	Стаж работы (общий/по специальности)
14	Ефремцева Татьяна Николаевна	зав. Кафедрой	Иностранный язык, профессиональный иностранный язык, страноведение (на англ. языке), Практикум: Дипломатический протокол. Ведение международных переговоров, зарубежное страноведение	кандидат педагогических наук, доцент	Курский государственный педагогический институт, английский и немецкий языки	"Разработка основных образовательных программ по ФГОС нового поколения и их научно-методического обеспечения" 2013г., Нормативно-правовое обеспечение процесса государственной аккредитации в современных условиях" 2013г.	30/29
15	Еранцева Елена Михайловна	старший преподаватель	Основы внешнеэкономической деятельности		РМАТ, менеджмент организации	Нормативно-правовое обеспечение процесса государственной аккредитации в современных условиях" 2013г.	7/
16	Здоров Александр Борисович	доцент	Экономика организации	доктор экономических наук	Всесоюзный заочный институт пищевой промышленности, экономика и организация заготовок и продуктов сельского хозяйства		47/28

№ п/п	ФИО	Должность	Преподаваемые дисциплины	Ученая степень, звание	Наименование направления подготовки и (или) специальности педагогического работника	Повышение квалификации (за последние 3 года)	Стаж работы (общий/по специально сти)
17	Здорова Анна Александровна	доцент	Культура речи и деловое общение	кандидат педагогическ их наук	Московский открытый педагогический университет, русский язык и литература	Нормативно-правовое обеспечение процесса государственной аккредитации в современных условиях" 2013г. "Профессиональная подготовка по иностранным языкам в современных условиях" 2014г.	19/19
18	Зубань Олег Александрович	старший преподават ель	Иностранный язык, профессиональный иностранный язык, иностранный язык (деловой)		Московский государственный педагогический институт им. М. Тореца, иностранный язык	Нормативно-правовое обеспечение процесса государственной аккредитации в современных условиях" 2013г.	41/10
19	Именнова Любовь Сергеевна	профессор	Культурология, Туризм и мировые культурные ценности	доктор культуролог ии	Пензенский государственный педагогический институт, русский язык и литература	Нормативно-правовое обеспечение процесса государственной аккредитации в современных условиях" 2013г., "Разработка основных образовательных программ по ФГОС нового поколения и их научно-методического обеспечения" 2013г.	39/30
20	Карбовский Станислав Брониславович	доцент	Математика	кандидат физико- математичес ких наук	Киевский государственный университет им. Шеченко, математика		20/11

№ п/п	ФИО	Должность	Преподаваемые дисциплины	Ученая степень, звание	Наименование направления подготовки и (или) специальности педагогического работника	Повышение квалификации (за последние 3 года)	Стаж работы (общий/по специально сти)
21	Киреева Юлия Александровна	зав. Кафедрой	Туристская индустрия	кандидат педагогическ их наук, доцент	РМАТ, менеджмент , менеджмент туризма и путешествий	Нормативно-правовое обеспечение процесса государственной аккредитации в современных условиях" 2013г., "Профессиональная подготовка по иностранным языкам в современных условиях вуза" 2014г., "Порядок классификации объектов туристской индустрии" 2015г.	18/18
22	Клюева Ольга Петровна	доцент	Правоведение		МГУ им. Ломоносова, правоведение	Нормативно-правовое обеспечение процесса государственной аккредитации в современных условиях" 2013г., "Специфика преподавания юридических дисциплин при реализации программ подготовки специалистов среднего звена" 2015г.	43/13

№ п/п	ФИО	Должность	Преподаваемые дисциплины	Ученая степень, звание	Наименование направления подготовки и (или) специальности педагогического работника	Повышение квалификации (за последние 3 года)	Стаж работы (общий/по специальности)
23	Ковальская Ольга Олеговна	старший преподаватель	Иностранный язык, профессиональный иностранный язык, иностранный язык в сфере профессиональной коммуникации, иностранный язык (деловой)		ГОУ ВПО Московский государственный лингвистический университет, теория и методика преподавания иностранных языков и культур		6/2
24	Козырева Татьяна Васильевна	профессор	Основы финансового менеджмента	кандидат экономических наук, доцент	Московский институт им. Губкина, экономика и организация нефтяной и газовой промышленности	Нормативно-правовое обеспечение процесса государственной аккредитации в современных условиях" 2013г.	32/14
25	Колосков Иван Алексеевич	старший преподаватель	Этика деловых отношений, Социально психологический тренинг, Тренинг стрессоустойчивости		РМАТ, управление персоналом		3/

№ п/п	ФИО	Должность	Преподаваемые дисциплины	Ученая степень, звание	Наименование направления подготовки и (или) специальности педагогического работника	Повышение квалификации (за последние 3 года)	Стаж работы (общий/по специально сти)
26	Лоншакова Надежда Анатольевна	профессор	Социология, Основы социального государства	доктор социальных наук, профессор	Уральский государственный университет им. Горького, русский язык и литература	Нормативно-правовое обеспечение процесса государственной аккредитации в современных условиях" 2013г., " Современные инструменты и тактики преподавания в очной и дистанционной формах обучения в ВУЗе" 2015г.	38/23
27	Марченко Евгения Васильевна	доцент	Управление изменениями, Антикризисное управление, Методы принятия управленческих решений	кандидат экономическ их наук	Сибирская академия государственной службы, государственное и муниципальное управление		
28	Назаров Александр Николаевич	профессор	Философия	доктор исторически х наук, доцент	Военно-политическая академия им. Ленина, военно-политическая		
29	Ополченова Екатерина Владимировна	доцент	Организационное поведение, Теория организации, Управление качеством, Стратегический менеджмент	кандидат экономическ их наук	Московский педагогический государственный университет, филология	Нормативно-правовое обеспечение процесса государственной аккредитации в современных условиях" 2013г.	17/9

№ п/п	ФИО	Должность	Преподаваемые дисциплины	Ученая степень, звание	Наименование направления подготовки и (или) специальности педагогического работника	Повышение квалификации (за последние 3 года)	Стаж работы (общий/по специальности)
30	Питюков Владимир Юрьевич	профессор	Конфликтология	доктор педагогических наук, профессор	Горьковский государственный педагогический институт, химия и биология	"Содержание профессиональной подготовки по иностранным языкам в неязыковом вузу" 2015г., "Информационное воздействие как элемент профессионализма менеджера" 2015г.	29/26
31	Полякова Офелия Робертовна	доцент	Менеджмент туроперейтинга	кандидат педагогических наук	Московскую ветеринарную академию им. Скрыбина, биофизика	"Особенности туристской и гостиничной индустрии в малых городах РФ" 2015г.	30/30
32	Прокофьева Екатерина Николаевна	доцент	Рынок труда, Экономика и социология труда, Управление карьерой персонала	кандидат технических наук	ГОУ ВПО Воронежский государственный технический университет, менеджмент		9/5
33	Репина Маргарита Геннадьевна	зав. Кафедрой	Предпринимательское право, Правовое регулирование в туризме	кандидат педагогических наук, доцент	Академия народного хозяйства при правительстве РФ, юриспруденция	Нормативно-правовое обеспечение процесса государственной аккредитации в современных условиях" 2013г., "Порядок классификации объектов туристской индустрии" 2015г., "Изучение лучших отечественных практик по развитию и продвижению	16/7

№ п/п	ФИО	Должность	Преподаваемые дисциплины	Ученая степень, звание	Наименование направления подготовки и (или) специальности педагогического работника	Повышение квалификации (за последние 3 года)	Стаж работы (общий/по специальности)
						внутреннего и въездного ту	
34	Семченкова Мария Александровна	преподаватель	Менеджмент туристской индустрии		Российская международная академия туризма, менеджмент		
35	Солодовников Дмитрий Васильевич	доцент	Концепции современного естествознания, Политология	кандидат философских наук	Киевский государственный университет им. Шевченко, история		59/40
36	Торгашова Анастасия Владимировна	доцент	Маркетинг, Маркетинг персонала, Маркетинг в туристской индустрии, Инновационный менеджмент в управлении персоналом	кандидат экономических наук	МИЭТ, менеджмент	"Нормативно-правовое обеспечение процесса государственной аккредитации в современных условиях" 2013г.	19/
37	Трофимов Евгений Николаевич	профессор	Основы многонациональной России и туризм	доктор политических наук	Ставропольский государственный педагогический институт, биология и химия		45/10

№ п/п	ФИО	Должность	Преподаваемые дисциплины	Ученая степень, звание	Наименование направления подготовки и (или) специальности педагогического работника	Повышение квалификации (за последние 3 года)	Стаж работы (общий/по специальности)
38	Филиппова Светлана Николаевна	профессор	Психология, Психофизиология профессиональной деятельности	доктор биологических наук	Томский государственный университет им. Куйбышева, биология	"Инновационные технологии в преподавании психолого-педагогических дисциплин по программам ВО" 2015г.	42/40
39	Шариков Валентин Иванович	доцент	Статистика, Логистика	кандидат педагогических наук	Елецкий государственный педагогический институт, математика	"Английский язык для профессиональных целей" 2014г.	17/17
40	Шнейдер Лидия Бернгардовна	профессор	Психология труда	доктор психологических наук, профессор	Московский государственный заочный педагогический институт, физика	"Инновационные технологии в преподавании психолого-педагогических дисциплин по программам ВО" 2015г.	41/40
41	Щетинина Надежда Александровна	доцент	Иностранный язык, профессиональный иностранный язык, иностранный язык в сфере профессиональной коммуникации, иностранный язык (деловой)	кандидат филологических наук	ГОУ ВПО Тверской государственный университет, теория и методика преподавания иностранных языков и культур		4/4

**Сведения об обеспеченности образовательного процесса
учебной литературой и иными информационными ресурсами**

№ п/п	Наименование дисциплин, входящих в заявленную образовательную программу	Автор, название, место издания, издательство, год издания учебной литературы, вид и характеристика иных информационных ресурсов
1	2	4
Дисциплины базовой части		
1	Философия	Губин В.Д. Философия: учебник.-М.: Проспект, 2013. История мировых цивилизаций: учебное пособие /колл. авт.; под науч. Ред. Г.В.Драча, Т.С.Паниотовой.- М.: КНОРУС, 2013. Марков Б.В. Философия: Учебник для вузов. Стандарт третьего поколения-СПб.: Питер, 2013. Самсин А. И.. Основы философии: учебное пособие [Электронный ресурс] / М.:Юнити-Дана,2015. -271с. Гуревич П. С. Философия: учебник [Электронный ресурс] / М.:Юнити-Дана,2012. -404с. Грядовой Д. И. Философия: Общий курс: учебник [Электронный ресурс] / М.:Юнити-Дана,2012. -464с. Грядовой Д. И.. Философия: Структурированный учебник (для вузов): учебник [Электронный ресурс] / М.:Юнити-Дана,2012. -385с. Лавриненко В. Н., Голубь В. Ф., Дорошенко В. Ю., Зельников Ю. И., Ратников В. П.. Философия: учебник [Электронный ресурс] / М.:Юнити-Дана,2012. -736с. Философия: хрестоматия [Электронный ресурс] / М.:Директ-Медиа,2013. -539с.

2	Иностранный язык	David Cotton, David Falvey, Simon Kent. Market Leader (pre-intermediate, 3d edition). Student book. London, Pearson Longman, 2012. David Cotton, David Falvey, Simon Kent. Market Leader (pre-intermediate, 3d edition). Workbook. London, Pearson Longman, 2012. Sara Helm. Market Leader. Human Resources. London, Pearson Longman, Pearson Education Limited, 2010. George Sandford. Cambridge English for Human Resources. Cambridge University Press, 2011. Яковлева А. Р. Иностранный язык (английский): особенности языка современной англоязычной прессы: учебно-методическое пособие [Электронный ресурс] / Уфа: Уфимский государственный университет экономики и сервиса, 2013, - 88с. Амирова Г. Г. , Абдуллин И. Ш. ,Сысоев В. А. English for Professional Communication : по дисциплине «Иностранный язык»: учебное пособие, Ч. 1 [Электронный ресурс] / Казань: Издательство КНИТУ, 2012, - 256 с.
3	История	Волков В.А. Отечественная история: Хрестоматия; РМАТ.-М.: Логос, 2012. Бобылев В.Ю. Терминологический словарь по историческим и общественно-политическим дисциплинам, РМАТ.- М: Логос, 2012. Ермачкова Е. П. Отечественная история [Электронный ресурс] / М.: Директ-Медиа, 2015, 208 с. Моисеев В. В. История России: учебник [Электронный ресурс] / М.: Директ-Медиа, 2014, 901 с. Моисеев В. В. История Отечества: учебник. Т. 1[Электронный ресурс] / М.: Директ-Медиа, 2014, 326 с. Девлетов О. У. Курс отечественной истории: учебное пособие [Электронный ресурс] / М.: Директ-Медиа, 2014, 460 с. Татищев В. Н.. История Российская, Ч. 1 [Электронный ресурс] / М.:Директ-Медиа,2012. -997с. Татищев В.Н. История Российская. Ч.2 – Ч.5[Электронный ресурс] / М.: Директ-Медиа, 2015
4	Политология	Политология: учебник / колл.авт; под ред. В.И. Буренко.-М.: КНОРУС, 2012. Мухаев Р.Т. Политология: учебник:-М.: Проспект, 2012. Зеленков М. Ю.. Политология. Учебник для бакалавров [Электронный ресурс] / М.:Дашков и Ко,2012. -340с. Политология: учебник [Электронный ресурс] / М.:Юнити-Дана,2015. -423с. Политология: учебник для студентов вузов [Электронный ресурс] / М.:Юнити-Дана,2012. -568с.

5	Правоведение	Мухаев Р.Т. Правоведение: Учебник. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2011 Мухаев Р. Т. Правоведение: учебник. [Электронный ресурс]. – М.:Юнити-Дана, 2012, - 416 с. Петрова Е. А. Актуальные вопросы теории права и сравнительного правоведения: учебное пособие. [Электронный ресурс]. – М.: Директ-Медиа, 2015, - 233 с. Половченко К. А. Правоведение в схемах: учебно-методическое пособие. [Электронный ресурс] – М.: "МГИМО-Университет", 2012, - 68 с.
6	Социология	Кравченко А.И. Социология: учебник для бакалавров. – Москва: Проспект, 2013. – 536 с. Кравченко А. И. Социология: Учебник. – Москва: Проспект, 2012. – 544 с. Добреньков В.И., Кравчевченко А.И. Методы социологического исследования: Учебник. – М. ИНФРА – М, 2013. – 768 с. Бобылев В. Ю. Терминологический словарь по историческим и общественно-политическим дисциплинам. – М.: Логос, 2012. – 181 с. Тощенко Ж. Т.. Социология: учебник [Электронный ресурс] / М.:Юнити-Дана,2012. -608с. Жоль К. К.. Социология: (в систематическом изложении): учебное пособие [Электронный ресурс] / М.:Юнити-Дана,2012. -433с. Нартов Н. А., Бельский В. Ю.. Социология: учебник [Электронный ресурс] / М.:Юнити-Дана,2012. -512с.
7	Психология	Гуревич П. С. Психология: учебник. [Электронный ресурс] -М.: Юнити-Дана, 2015, 319 с. Козьяков Р. В. Социальная психология: учебник. [Электронный ресурс] – М.: Директ-Медиа, 2013, - 376 с. Семечкин Н. И. Психология социальных групп. [Электронный ресурс] – М.: Директ-Медиа, 2014, - 459 с.
8	Культурология	Астафьева О.Н. Культурология. Теория культуры: учеб. пособие для студентов вузов. – 3-е изд., перераб. и доп.. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2012. Культурология: учебник [Электронный ресурс] / М.:Юнити-Дана,2015. -505с. Гуревич П. С.. Культурология: учебник [Электронный ресурс] / М.:Юнити-Дана,2015. -327с. Грушевицкая Т. Г., Садохин А. П.. Культурология: учебник [Электронный ресурс] / М.:Юнити-Дана,2015. -687с. Никитич Л. А.. Культурология: учебное пособие [Электронный ресурс] / М.:Юнити-Дана,2015. -351с. Садохин А. П., Толстикова И. И.. Культурология: учебное пособие [Электронный ресурс] / М.:Юнити-Дана,2015. - 295с. Курганов С. И.. Криминология: учебное пособие [Электронный ресурс] / М.:Юнити-Дана,2015. -184с.
9	Культура речи и деловое общение	Введенская Л.А. Русский язык и культура речи. Деловое общение. Учебник. – М.: КноРус, 2012, 424 с. Самыгин С.И. Деловое общение. Учебное пособие. – М.: КноРус, 2012, 440 с.

10	Экономическая теория	Экономическая теория. Краткий курс. Редакция в.Д. Камаева. М., КНОРУС, 2012. Ефимова Е. Г.. Экономика: учебник [Электронный ресурс] / М.:Флинта,2012. -392с. Океанова З. К.. Экономика: учебник [Электронный ресурс] / М.:Прспект,2014. -647с. Борисов Е. Ф., Петров А. А., Березкина Т. Е.. Экономика: учебник для бакалавров [Электронный ресурс] / М.:Прспект,2015. -263с. Елисеев А. С.. Экономика: учебник [Электронный ресурс] / М.:Дашков и Ко,2014. -528с.
11	Экономика организации	Экономика фирмы: Учебник / Под общ. ред. проф. Н.П. Иващенко. – М.: ИНФРА-М, 2012. 528 с. Экономика организаций (предприятий): учебник [Электронный ресурс] / М.:Юнити-Дана,2012. Карабанова О. В.. Экономика организации (предприятия) : практикум для академического бакалавриата: задачи и решения [Электронный ресурс] / М. Берлин:Директ-Медиа,2015. -129с. Шаркова А. В., Ахметшина Л. Г.. Экономика организации: практикум [Электронный ресурс] / М.:Дашков и Ко,2014. -120с. Арзуманова Т. И., Мачабели М. Ш.. Экономика организации: учебник [Электронный ресурс] / М.:Дашков и Ко,2014. -240с.
12	Математика	Кузнецов Б. Т.. Математика: учебник [Электронный ресурс] / М.:Юнити-Дана,2015. -719с. Балдин К. В., Башлыков В. Н., Рукоусев А. В.. Математика: учебное пособие [Электронный ресурс] / М.:Юнити-Дана,2015. -543с.
13	Статистика	Васильева Э. К., Лялин В. С.. Статистика: учебник [Электронный ресурс] / М.:Юнити-Дана,2012. Плеханова Т., Лебедева Т.. Теория статистики: учебное пособие [Электронный ресурс] / Оренбург:ОГУ,2013. -418с. Годин А. М.. Статистика: учебник для бакалавров [Электронный ресурс] / М.:Дашков и Ко,2014. -412с.

14	Информационные технологии управления персоналом	Логинов В.Н. Информационные технологии управления (изд:2), КноРус, 2012 Максимов Н.В., Партыка Т.Л., Попов И.И. Современные информационные технологии. Учебное пособие. – М.: Форум, 2012 Федотова Е.Л. Информационные технологии и системы. Учебное пособие. – М.: Инфра – М, 2012 Федотова Е.Л. Информационные технологии в профессиональной деятельности, Инфра-М, 2012 Трофимов В.В., Информационные системы и технологии в экономике и управлении. Учебник для бакалавров (изд:3), Юрайт, 2012 Титоренко Г.А. Информационные системы и технологии управления. Учебник. 3-е изд., перераб. и доп.- М.: Юнити-Дана, 2012 Гринберг А. С., Горбачев Н. Н., Бондаренко А. С.. Информационные технологии управления: учебное пособие [Электронный ресурс] / М.:Юнити-Дана,2015. -479с. Уткин В. Б., Балдин К. В.. Информационные системы и технологии в экономике: учебник [Электронный ресурс] / М.:Юнити-Дана,2015. -336с. Матяш С. А.. Информационные технологии управления: курс лекций [Электронный ресурс] / М.:Берлин:Директ-Медиа,2014. -537с. Информационные системы и технологии управления: учебник [Электронный ресурс] / М.:Юнити-Дана,2015. -591с.
15	Концепции современного естествознания	Иконникова Н. И.. Концепции современного естествознания: учебное пособие [Электронный ресурс] / М.:Юнити-Дана,2015. -287с. Концепции современного естествознания: учебник [Электронный ресурс] / М.:Юнити-Дана,2015. -319с. Рыбалов Л. Б., Садохин А. П.. Концепции современного естествознания: учебное пособие [Электронный ресурс] / М.:Юнити-Дана,2015. -415с. Рузавин Г. И.. Концепции современного естествознания: учебник [Электронный ресурс] / М.:Юнити-Дана,2015. -304с. Садохин А. П.. Концепции современного естествознания: учебник [Электронный ресурс] / М.:Юнити-Дана,2015. -447с. Лихин А. Ф.. Концепции современного естествознания: учебник для бакалавров [Электронный ресурс] / М.:Проспект,2015. -262с.

16	Основы теории управления	Батурин В.К. Общая теория управления. Учебное пособие. – М.: Юнити-Дана, 2012 Бурганова Л.А. Теория управления. Учебное пособие. – 3-е изд., перераб. и доп. – М.: Инфра – М, 2012 Кнорринг В.И. Теория, практика и искусство управления. Учебник для вузов. – 3-е изд., изм., и доп. – М.: Коробко В.И. Теория управления. Учебное пособие. – М.: Юнити-Дана, 2012 Дорофеева Л. И.. Основы теории управления: учебно-методический комплекс [Электронный ресурс] / М.:Берлин:Директ-Медиа,2015. -450с. Батурин В. К.. Общая теория управления: учебное пособие [Электронный ресурс] / М.:Юнити-Дана,2015. -487с. Коробко В. И.. Теория управления: учебное пособие [Электронный ресурс] / М.:Юнити-Дана,2012. Машунин Ю. К.. Теория управления. Математический аппарат управления в экономике: учебное пособие [Электронный ресурс] / М.:Логос,2013. -448с Бариев С. Р., Березкина Т. Е., Кислякова Н. А., Океанова З. К., Петров А. А.. Основы управления: учебное пособие для бакалавров [Электронный ресурс] / М.:Проспект,2013. -227с. Веснин В. Р.. Основы управления: учебное пособие [Электронный ресурс] / М.:Проспект,2015. -270с.
17	Маркетинг персонала	Маркетинг: Учебное пособие - ("Бакалавриат") (ГРИФ) /Синицына О.Н. КноРус, 2012 Багиев Г.Л., Тарасевич В.М. Маркетинг. Учебник для ВУЗов(изд.3) Питер, 2012 Маркетинг в отраслях и сферах деятельности: Учебник - 8-е изд. (ГРИФ) /Морозов Ю.В., Гришина В.Т. Дашков и К, 2012 Маслова В.М. Связи с общественностью в управлении персоналом М.: Вузовский учебник,2012 Герасименко В.В. Маркетинг Практикум: Учебно-практическое пособие. – М.:ИНФРА-М,2012 Кибанов А.Я. Гагаринская Г.П., Калмыкова О.Ю. Управление персоналом. Учебное пособие для бакалавров. – М.: Инфра – М, 2013 Морозов Ю. В.. Основы маркетинга: учебное пособие [Электронный ресурс] / М.:Дашков и Ко,2013. -148с. Патласов О. Ю.. Маркетинг персонала: учебник [Электронный ресурс] / М.:Дашков и Ко,2015. -384с. Пичурин И. И., Обухов О. В., Эриашивили Н. Д.. Основы маркетинга: Теория и практика: учебное пособие [Электронный ресурс] / М.:Юнити-Дана,2015. -383с. Коротков А. В.. Маркетинговые исследования: учебное пособие [Электронный ресурс] / М.:Юнити-Дана,2015. -303с.

18	Основы финансового менеджмента	Кузнецов Б.Т. Финансовый менеджмент: Учебное пособие. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2012 Колчина Н.В., Португалова О.В., Макеева Е.Ю. Финансовый менеджмент: Учебное пособие. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2012 Павлова Л.Н. Финансовый менеджмент: Учебник для вузов. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2012 Кузнецов Б. Т.. Финансовый менеджмент: учебное пособие [Электронный ресурс] / М.:Юнити-Дана,2012. -416с. Никулина Н. Н., Суходоев Д. В., Эриашвили Н. Д.. Финансовый менеджмент организации. Теория и практика: учебное пособие [Электронный ресурс] / М.:Юнити-Дана,2012. -512с. Харсеева А. В., Селезнева Е. Д., Зайков В. П.. Финансовый менеджмент : теория, стратегия, организация: учебное пособие [Электронный ресурс] / М.:Вузовская книга,2012. -340с. Скобелева Е. В.. Финансовый менеджмент: учебное пособие [Электронный ресурс] / Оренбург:ОГУ,2012. -325с. Кириченко Т. В.. Финансовый менеджмент: учебник [Электронный ресурс] / М.:Дашков и Ко,2014. -484с. Финансовый менеджмент: теория и практика [Электронный ресурс] / М.:Проспект,2014. -1094с.
19	Основы кадровой политики и кадрового планирования	Лукаш Ю. А. Эффективная кадровая политика как составляющая обеспечения безопасности и развития бизнеса. Учебное пособие. - М.: Издательство «ФЛИНТА», 2012 Кибанов А.Я. Гагаринская Г.П., Калмыкова О.Ю. Управление персоналом. Учебное пособие для бакалавров. – М.: Инфра – М, 2013 Кибанов А.Я. Управление персоналом организации: Практикум: Учебное пособие - 2-е изд.,перераб. и доп. – М.: Инфра – М, 2012 Кибанов А.Я. Экономика и социология труда. – М.: Инфра – М, 2012 Шестакова Е. В.. Планирование кадров: учебное пособие [Электронный ресурс] / Оренбург:ОГУ,2013. -169с. Рогожин М. Ю.. Организация кадровой работы предприятия: учебно-практическое пособие [Электронный ресурс] / М. Берлин:Директ-Медиа,2014. -240с.
20	Управленческий учет и учет персонала	Гусятникова Д.Е. Кадровый учет с нуля. Практическое пособие. – М.: Дашков и К, 2012 Управленческий учет. Учебное пособие для бакалавров /Под ред. Я.В. Соколова. – М.: Инфра – М, 2012 Друри К.. Управленческий и производственный учет. Учебный комплекс [Электронный ресурс] / М.:Юнити-Дана,2012. Друри К.. Управленческий учет для бизнес-решений: учебник [Электронный ресурс] / М.:Юнити-Дана,2012. -657с. Чумакова Н. В., Зацаринная Е. И., Железная Е. В.. Учет на предприятиях малого бизнеса: учебное пособие [Электронный ресурс] / М. Берлин:Директ-Медиа,2015. -326с.

21	Безопасность жизнедеятельности	Акимов В. А. Безопасность жизнедеятельности. Безопасность в чрезвычайных ситуациях природного и техногенного характера. Учебное пособие. - М.: Абрис, 2012 Никифоров Л. Л. Безопасность жизнедеятельности. Учебное пособие для бакалавров. - М.: Дашков и К, 2013 Плошкин В. В. Безопасность жизнедеятельности: учебное пособие для вузов, [Электронный ресурс] / Москва, Берлин: Директ-Медиа, 2015, 380 с. Плошкин В. В. Безопасность жизнедеятельности: учебное пособие для вузов, Ч. 2 [Электронный ресурс] / Москва, Берлин: Директ-Медиа, 2015, 404 с. Танашев В. Р. Безопасность жизнедеятельности: учебное пособие [Электронный ресурс] /Издатель: Директ-Медиа, 2015, 314 с.
22	Основы управления персоналом	Лукашевич В.В. Основы управления персоналом: Учебное пособие - 3-е изд.,перераб. и доп. – М.: КноРус, 2012 Кибанов А.Я. Основы управления персоналом. Учебник. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Инфра – М, 2012 Шапиро С. А., Самраилова Е. К., Хусаинова Н. Л.. Теоретические основы управления персоналом: учебное пособие [Электронный ресурс] / М.: Берлин:Директ-Медиа,2015. -320с.
23	Трудовое право	Желтов О.Б.Трудовое право: учебник. – М.:Флинта; НОУ ВПО «МПСИ», 2012 Трудовое право России: учебник/ под ред. С.Н. Бабурина, Р.А. Курбанова. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2013 Дзгоева-Сулейманова Ф. О. Трудовое право. Краткий курс [Электронный ресурс] / М.: Проспект, 2014, 184 с. Потапова А. А. Трудовое право. Краткий курс [Электронный ресурс] / М.: Проспект, 2014, 151 с. Жданова О. В. , Мирошниченко Н. В. , Дедюхина И. Ф. Трудовое право: курс лекций [Электронный ресурс] / Ставрополь: Агрус, 2013, 99 с. Амаглобели Н. Д. , Гасанов К. К. , Бондов С. И. ,Курочкина В. В. , Герасимов А. В. Трудовое право: учебник [Электронный ресурс] / М.:Юнити-Дана,2012. -510с. Иванчак А. И. Трудовое право Российской Федерации: практикум [Электронный ресурс] / М.: МГИМО-Университет, 2013, 354 с. Желтов О. Б. Трудовое право: учебник [Электронный ресурс] /М.: Флинта, 2012, 439 с.

24	Организационное поведение	Карташова Л.В., Никонова Т.В., Соломанидина Т.О. Организационное поведение. Учебник. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Инфра – М, 2012 Резник С.Д., Игошина И.А., Шестернина О.И. Организационное поведение (практикум: деловые игры, тесты, конкретные ситуации). Учебное пособие. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Инфра – М, 2012 Джоунс Г. Р., Джордж Дж. М.. Организационное поведение : Основы управления: учебное пособие [Электронный ресурс] / М.:Юнити-Дана,2015. -460с Васильев Г. А., Деева Е. М.. Организационное поведение: учебное пособие [Электронный ресурс] / М.:Юнити-Дана,2012. -256с. Красовский Ю. Д.. Организационное поведение: учебник [Электронный ресурс] / М.:Юнити-Дана,2015. -487с. Козлова А. М.. Организационное поведение [Электронный ресурс] / М.:Директ-Медиа,2013. -229с.
25	Управление персоналом организации	Базаров Т. Ю. Управление персоналом. Практикум. Учебное пособие - М.: Юнити-Дана, 2012 Маслова В.М. Управление персоналом: Учебник для бакалавров. - 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Юрайт, 2013 Кибанов А.Я. Гагаринская Г.П., Калмыкова О.Ю. Управление персоналом Учебное пособие для бакалавров. – М.: Инфра – М, 2013 Кибанов А.Я. Управление персоналом организации: Практикум: Учебное пособие - 2-е изд.,перераб. и доп. – М.: Инфра – М. 2012 Управление персоналом: курсовые проекты, выпускная квалификационная работа. Учебное пособие / Под ред.А.Я. Кибанова.– М.: Инфра – М, 2012 Арсеньев Ю. Н., Шелобаев С. И., Давыдова Т. Ю.. Управление персоналом : Технологии: учебное пособие [Электронный ресурс] / М.:Юнити-Дана,2015. -192с. Дейнека А. В.. Управление персоналом организации: учебник [Электронный ресурс] / М.:Дашков и Ко,2014. -288с. Управление персоналом: учебник [Электронный ресурс] / М.:Юнити-Дана,2012. -568с. Управление персоналом: учебное пособие [Электронный ресурс] / М.:Юнити-Дана,2012. -320с. Рогожин М. Ю.. Организация управления персоналом предприятия: учебно-практическое пособие [Электронный ресурс] / М. Берлин:Директ-Медиа,2014. -223с. Шапиро С. А.. Управление персоналом : курс лекций, практикум: учебно-методическое пособие [Электронный ресурс] / М. Берлин:Директ-Медиа,2015. -288с. Веснин В. Р.. Управление персоналом в схемах: учебное пособие [Электронный ресурс] / М.:Прспект,2015. -96с. Десслер Г.. Управление персоналом [Электронный ресурс] / М.:БИНОМ. Лаборатория знаний,2013. -801с. Райли М.. Управление персоналом в гостеприимстве: учебник [Электронный ресурс] / М.:Юнити-Дана,2015. -191с.

26	Рынок труда	Генкин Б.М. Экономика и социология труда. Учебник для вузов. - 8-е изд., пересмотр. и доп. – М.: Норма, 2012 Карташова Л.В. Управление человеческими ресурсами. Учебник. – М.: Инфра – М, 2013 Кибанов А.Я. Экономика и социология труда. – М.: Инфра – М, 2012 Кибанов А.Я., Митрофанова Е.А., Эсаулова И.А. Управление трудовыми ресурсами. – М.: Инфра – М, 2012 Рынок труда: учебно-практическое пособие [Электронный ресурс] / Ульяновск:УлГТУ,2015. -79с. Тарасов А. П. Рынок труда и занятость населения [Электронный ресурс] / М.: Лаборатория книги, 2012, 92 с.
27	Экономика и социология труда	Генкин Б.М. Экономика и социология труда. Учебник для вузов. - 8-е изд., пересмотр. и доп. – М.: Норма, 2012 Дубровин И.А., Каменский А.С. Экономика труда. Учебник, Дашков и К, 2012 Кибанов А.Я. Экономика и социология труда. – М.: Инфра – М, 2012 Тощенко Ж. Т.. Социология труда: учебник [Электронный ресурс] / М.:Юнити-Дана,2012. -424с. Митрофанова И. А., Тлисов А. Б.. Экономика труда : теория и практика: учебное пособие [Электронный ресурс] / М. Берлин:Директ-Медиа,2015. -148с. Скляревская В. А.. Экономика труда: учебник [Электронный ресурс] / М.:Дашков и Ко,2014. -304с.
28	Психофизиология профессиональной деятельности	Рыбников О.Н. Психофизиология профессиональной деятельности. Учебник. – М.: Академия, 2012 Козьяков Р. В. Психофизиология профессиональной деятельности. – М.: Директ-Медиа, 2013
29	Конфликтология	Зеленков М. Ю. Конфликтология. Учебник для бакалавров. – М.: Дашков и Ко, 2012 Конфликтология. Учебник/ под ред. Ратникова В.П. изд. 3-е перераб. и доп.– М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2012 Зеленков М. Ю.. Конфликтология. Учебник для бакалавров [Электронный ресурс] / М.:Дашков и Ко,2012. -324с. Цветков В. Л.. Психология конфликта: От теории к практике: учебное пособие [Электронный ресурс] / М.:Юнити-Дана,2015. -183с.
30	Основы безопасности труда	Девисилов В.А. Охрана труда. Учебник. - 5-е изд., перераб. и доп. – М.: Форум, 2012 Куклев В. А.. Основы безопасности труда: учебно-практическое пособие [Электронный ресурс] / Ульяновск:УлГТУ,2013. -221с. Попов В. М., Пименова Л. В.. Обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний: учебное пособие [Электронный ресурс] / Новосибирск:НГТУ,2013. -46с.

31	Основы организации труда	Бухалков М.И. Организация и нормирование труда. Учебник для вузов. - 3-е изд., испр. и доп. – М.: Инфра – М, 2012 Бычин В.Б., Шубенкова Е.В., Малинин С.В. Организация и нормирование труда. Учебное пособие. – М.: Инфра – М, 2012 Генкин Б.М., Свистунов Б.М. Основы организации труда. Учебное пособие. – М.: Норма, 2012 Генкин Б.М. Экономика и социология труда. Учебник для вузов. - 8-е изд., пересмотр. и доп. – М.: Норма, 2012 Кибанов А.Я. Экономика и социология труда. – М.: Инфра – М, 2012 Курочкина Р. Д.. Организация, нормирование и оплата труда на предприятиях отрасли (вопрос – ответ): учебное пособие : 1 [Электронный ресурс] / М.:Флинта,2014. -188с. Курочкина Р. Д.. Организация, нормирование и оплата труда на предприятиях отрасли: учебное пособие, Ч. 1 [Электронный ресурс] / М.:Флинта,2014. -166с. Курочкин В. Н.. Организация, нормирование и оплата труда: учебное пособие [Электронный ресурс] / М. Берлин:Директ-Медиа,2014. -234с. Леженкина Т. И.. Научная организация труда персонала: учебник [Электронный ресурс] / М.:Московский финансово-промышленный университет «Синергия»,2013. -352с. Уколов Ю. Д.. Организация, нормирование и оплата труда на предприятии. Практикум: учебное пособие [Электронный ресурс] / Новосибирск:НГТУ,2013. -88с.
32	Регламентация и нормирование труда	Бухалков М.И. Организация и нормирование труда. Учебник для вузов. - 3-е изд., испр. и доп. – М.: Инфра – М, 2012 Бычин В.Б., Шубенкова Е.В., Малинин С.В. Организация и нормирование труда. Учебное пособие. – М.: Инфра – М, 2012 Генкин Б.М. Экономика и социология труда. Учебник для вузов. - 8-е изд., пересмотр. и доп. – М.: Норма, 2012 Кибанов А.Я. Экономика и социология труда. – М.: Инфра – М, 2012 Смирнова М.Е., Пуляшкин В.В., Малышев С.Л. Практикум по экономике, организации и нормированию труда. Учебное пособие. – М.: Инфра – М, 2012 Курочкина Р. Д.. Организация, нормирование и оплата труда на предприятиях отрасли (вопрос – ответ): учебное пособие : 1 [Электронный ресурс] / М.:Флинта,2014. -188с. Курочкина Р. Д.. Организация, нормирование и оплата труда на предприятиях отрасли: учебное пособие, Ч. 1 [Электронный ресурс] / М.:Флинта,2014. -166с. Курочкин В. Н.. Организация, нормирование и оплата труда: учебное пособие [Электронный ресурс] / М. Берлин:Директ-Медиа,2014. -234с. Уколов Ю. Д.. Организация, нормирование и оплата труда на предприятии. Практикум: учебное пособие [Электронный ресурс] / Новосибирск:НГТУ,2013. -88с.

33	Мотивация и стимулирование трудовой деятельности	Маслова В.М. Управление персоналом: Учебник для бакалавров. - 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Юрайт, 2013 Кибанов А.Я. Гагаринская Г.П., Калмыкова О.Ю. Управление персоналом Учебное пособие для бакалавров. – М.: Инфра – М, 2013 Кибанов А.Я., Баткаева И.А., Митрофанова Е.А. и др. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности. – М.: Инфра – М, 2012 Кибанов А.Я. Экономика и социология труда. – М.: Инфра – М, 2012 Мотивация трудовой деятельности. Учебное пособие для бакалавров/под ред. проф. В.П. Пугачева. – М.: Инфра – М, 2013 Соломанидина Т. О., Соломанидин В. Г.. Мотивация трудовой деятельности персонала: учебное пособие [Электронный ресурс] / М.:Юнити-Дана,2015. -312с. Шапиро С. А., Шатаева О. В.. Практикум по дисциплине «Мотивация трудовой деятельности»: учебное пособие [Электронный ресурс] / М. Берлин:Директ-Медиа,2015. -87с. Шаховой В. А., Шапиро С. А.. Мотивация трудовой деятельности: учебное пособие [Электронный ресурс] / М. Берлин:Директ-Медиа,2015. -425с.
34	Оплата труда персонала	Кибанов А.Я. Экономика и социология труда. – М.: Инфра – М, 2012 Организация и регулирование оплаты труда. Учебное пособие /Под ред. М.Е. Сорокина. - 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Вузовский учебник, 2012 Курочкина Р. Д.. Организация, нормирование и оплата труда на предприятиях отрасли (вопрос – ответ): учебное пособие : 1 [Электронный ресурс] / М.:Флинта,2014. -188с. Курочкина Р. Д.. Организация, нормирование и оплата труда на предприятиях отрасли: учебное пособие, Ч. 1 [Электронный ресурс] / М.:Флинта,2014. -166с. Курочкин В. Н.. Организация, нормирование и оплата труда: учебное пособие [Электронный ресурс] / М. Берлин:Директ-Медиа,2014. -234с. Уколов Ю. Д.. Организация, нормирование и оплата труда на предприятии. Практикум: учебное пособие [Электронный ресурс] / Новосибирск:НГТУ,2013. -88с.
35	Организационная культура	Грошев И. В., Краснослободцев А. А. Организационная культура. Учебник . – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2013 Кибанов А.Я. Гагаринская Г.П., Калмыкова О.Ю. Управление персоналом Учебное пособие для бакалавров. – М.: Инфра – М, 2013 Организационное поведение и организационная культура. – М.: Лаборатория книги, 2012 Грошев И. В., Краснослободцев А. А.. Организационная культура: учебник [Электронный ресурс] / М.:Юнити-Дана,2015. -535с.

36	Этика деловых отношений	Кузнецов И. Н. Деловое общение. Учебное пособие. [Электронный ресурс] / М.: Дашков и Ко, 2012, 528 с. Дорошенко В.Ю., Зотова Л. И. , Лавриненко В. Н. ,Островский Э. В. , Подвойская Л. Т. Психология и этика делового общения: учебник [Электронный ресурс] / М.:Юнити-Дана,2015. -415с. Профессиональная этика и служебный этикет: учебник [Электронный ресурс] / М.:Юнити-Дана,2015. -559 с. Матолыгина Н. В. , Руглова Л. В. Профессиональная этика и этикет в сфере сервиса: учебное пособие [Электронный ресурс] / СПб: ИЦ "Интермедия", 2013, с.160
37	Инновационный менеджмент в управлении персоналом	Кошарная Г.Б. Инновационный кадровый менеджмент. Учебное пособие. – М.: КноРус, 2012 Соколова О.Н. Инновационный менеджмент. Учебник. – М.: КноРус, 2012 Агарков А. П., Голов Р. С.. Управление инновационной деятельностью: учебник [Электронный ресурс] / М.:Дашков и Ко,2014. -208с. Шаймиева Э. Ш.. Инновационный менеджмент: учебное пособие [Электронный ресурс] / Казань:Познание,2014. - 132с. Райская М. В.. Теория инноваций и инновационных процессов: учебное пособие [Электронный ресурс] / Казань:Издательство КНИТУ,2013. -273с. Инновационный менеджмент: учебник для бакалавров [Электронный ресурс] / М.:Прспект,2015. -424с. Кузнецов Б. Т., Кузнецов А. Б.. Инновационный менеджмент: учебное пособие [Электронный ресурс] / М.:Юнити-Дана,2015. -364с.

38	Документационное обеспечение управления персоналом	Быкова Т.А., Кузнецова Т.В., Санкина Л.В. Документационное обеспечение управления. Учебное пособие. - 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Инфра – М, 2012 Ларионова Т.М., Румынина Л.А. Документационное обеспечение управления персоналом. – М.: Форум, 2012 Кирсанова М.В., Аксенов Ю.М. Курс делопроизводства: Документационное обеспечение управления. Учебное пособие. - 6-е изд., испр. и доп. – М.: Инфра – М, 2012 Попович Е.. Документационное обеспечение управления персоналом: учебное пособие [Электронный ресурс] / Оренбург:ОГУ,2014. -112с. Еланцева О. П.. Документационное обеспечение управления в социально-культурном сервисе и туризме: учебник [Электронный ресурс] / М.:Флинта НОУ ВПО «МПСУ»,2014. -360с. Документационное обеспечение управления: учебное пособие [Электронный ресурс] / Новосибирск:ИЦ «Золотой колос»,2014. -106с. Рогожин М. Ю.. Документационное обеспечение управления: практическое пособие [Электронный ресурс] / М. Берлин:Директ-Медиа,2014. -398с. Рогожин М. Ю.. Делопроизводство в кадровой службе: учебно-практическое пособие [Электронный ресурс] / М. Берлин:Директ-Медиа,2014. -783с. Арасланова В. А.. Документационное обеспечение управления: учебно-практическое пособие [Электронный ресурс] / М.:Директ-Медиа,2013. -240с. Янкович Ш. А.. Делопроизводство в кадровой службе: учебник [Электронный ресурс] / М.:Юнити-Дана,2015. -161с. Гринберг А. С., Горбачёв Н. Н., Мухаметшина О. А.. Документационное обеспечение управления: учебник [Электронный ресурс] / М.:Юнити-Дана,2015. -391с.
39	Экономика управления персоналом	Кибанов А.Я. Экономика и социология труда. – М.: Инфра – М, 2012 Коршунов В. В. Экономика организации (предприятия). Учебник . – М.: ЮРАЙТ, 2013 Экономика организаций (предприятий). Учебник / под ред. Горфинкель В.Я. , Швандара В.А. – М.: Юнити-Дана, 2012 Экономика предприятия: учебник [Электронный ресурс] / М.:Юнити-Дана,2015., 664 с.
40	Управление социальным развитием	Кибанов А.Я. Гагаринская Г.П., Калмыкова О.Ю. Управление персоналом Учебное пособие для бакалавров. – М.: Инфра – М, 2013 Оксинойд К.Э., Розина Е.В. Управление социальным развитием и социальная работа с персоналом организации: учебно-практическое пособие. – М.: Проспект, 2014. Оксинойд К. Э.. Управление социальным развитием организации: учебное пособие [Электронный ресурс] / М.:Флинта,2012. -160с.

41	Основы управленческого консультирования	Шаталова Н.И., Александрова Н.А., Брюхнова О.Ю. Консультирование в управлении человеческими ресурсами. Учебное пособие. – М.: Инфра – М, 2012 Черных А. В., Прудникова О. А., Короткова М. В.. Основы управленческого консультирования: учебное пособие [Электронный ресурс] / Ульяновск:ФГБОУ ВПО «УлГПУ им. И. Н. Ульянова»,2013. -372с. Управленческое консультирование: учебно-практическое пособие [Электронный ресурс] / Ульяновск:УлГТУ,2014. - 94с. Дресвянников В. А., Блинов А. О.. Управленческое консультирование: учебник [Электронный ресурс] / М.:Дашков и Ко,2014. -212с. Васильев Г. А., Деева Е. М.. Управленческое консультирование: учебное пособие [Электронный ресурс] / М.:Юнити-Дана,2015. -255с.
Дисциплины вариативной части		
обязательные дисциплины		
1	Основы социального государства	Шарков Ф. И. Основы социального государства: Учебник – М.: Издательско-торговая компания «Дашков и К», 2012. – 314 с. Бобылев В. Ю. Терминологический словарь по историческим и общественно-политическим дисциплинам – М.: Логос, 2012.
2	Иностранный язык (деловой)	David Cotton, David Falvey, Simon Kent. Market Leader (pre-intermediate, 3d edition). Student book. London, Pearson Longman, 2012. David Cotton, David Falvey, Simon Kent. Market Leader (pre-intermediate, 3d edition). Workbook. London, Pearson Longman, 2012. Яковлева А. Р. Иностранный язык (английский): особенности языка современной англоязычной прессы: учебно-методическое пособие [Электронный ресурс] / Уфа: Уфимский государственный университет экономики и сервиса, 2013, 88с. Амирова Г. Г. , Абдуллин И. Ш. ,Сысоев В. А. English for Professional Communication : по дисциплине «Иностранный язык»: учебное пособие, Ч. 1 [Электронный ресурс] / Казань: Издательство КНИТУ, 2012, 256 с.
3	Психология и социология управления	Бобылев В. Ю. Терминологический словарь по историческим и общественно- политическим дисциплинам. – М.: Логос, 2012. – 181 с. Социология управления: учебник для бакалавров. 2-е изд., М. : Издательство Юрайт, 2013. – 360 с. Мандель Б. Р.. Современная психология управления. Модульный курс. ФГОС-3+ : учебное пособие для студентов всех уровней обучения [Электронный ресурс] / М. Берлин:Директ-Медиа,2015. -348с. Коннов В. И.. Лекции по психологии управления [Электронный ресурс] / М.:МГИМО-Университет,2013. -222с.

4	История международных отношений и внешней политики России	Волков В.А. Отечественная история: Хрестоматия; РМАТ.-М.: Логос, 2012. Бобылев В.Ю. Терминологический словарь по историческим и общественно-политическим дисциплинам, РМАТ.- М: Логос, 2012. Ермачкова Е. П. Отечественная история [Электронный ресурс] / М.: Директ-Медиа, 2015, 208 с. Моисеев В. В. История России: учебник [Электронный ресурс] / М.: Директ-Медиа, 2014, 901 с. Моисеев В. В. История Отечества: учебник. Т. 1[Электронный ресурс] / М.: Директ-Медиа, 2014, 326 с. Девлетов О. У. Курс отечественной истории: учебное пособие [Электронный ресурс] / М.: Директ-Медиа, 2014, 460 с. Татищев В. Н.. История Российская, Ч. 1 [Электронный ресурс] / М.:Директ-Медиа,2012. -997с. Татищев В.Н. История Российская. Ч.2 – Ч.5[Электронный ресурс] / М.: Директ-Медиа, 2015
5	Информационные системы управления	Давыдова Т.Ю., Шелобаев С.И., Арсеньев Ю.Н. Информационные системы и технологии. Экономика. Управление. Бизнес: учебное пособие. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2012 Логинов В.Н. Информационные технологии управления(изд:2), КноРус, 2012 Уткин В.Б., Балдин К.В. Информационные системы в экономике: Учебник. – М.: Дашков и К, 2012 Трофимов В.В., Информационные системы и технологии в экономике и управлении. Учебник для бакалавров (изд:3), Юрайт, 2012 Титоренко Г.А. Информационные системы и технологии управления. Учебник. 3-е изд., перераб. и доп.- М.: Юнити-Дана, 2012 Гринберг А. С., Горбачев Н. Н., Бондаренко А. С.. Информационные технологии управления: учебное пособие [Электронный ресурс] / М.:Юнити-Дана,2015. -479с. Уткин В. Б., Балдин К. В.. Информационные системы и технологии в экономике: учебник [Электронный ресурс] / М.:Юнити-Дана,2015. -336с. Матяш С. А.. Информационные технологии управления: курс лекций [Электронный ресурс] / М. Берлин:Директ-Медиа,2014. -537с. Информационные системы и технологии управления: учебник [Электронный ресурс] / М.:Юнити-Дана,2015. -591с.

6	Методы принятия управленческих решений	Зуб А.Т. Принятие управленческих решений. Теория и практика. Учебное пособие. – М.: Форум, 2012 Строева Е.В., Лаврова Е.В. Разработка управленческих решений. – М.: Инфра – М, 2012 Филонов Н.Б. Разработка и принятие управленческих решений. Учебное пособие. – М.: Инфра – М, 2012 Мендель А. В.. Модели принятия решений: учебное пособие [Электронный ресурс] / М.:Юнити-Дана,2015. -463с. Учитель Ю. Г., Терновой А. И., Терновой К. И.. Разработка управленческих решений: учебник [Электронный ресурс] / М.:Юнити-Дана,2015. -383с. Бельчик Д. А.. Управление решения: практика принятия и оценка эффективности [Электронный ресурс] / М.:Лаборатория книги,2012. -107с. Катаева В. И., Козырев М. С.. Методы принятия управленческих решений: учебное пособие [Электронный ресурс] / М.:Берлин:Директ-Медиа,2015. -196с. Крипак Е., Домашова Д., Тимофеев Д., Безбородникова Р., Зеленина Т.. Методы и модели принятия решений в сфере управления персоналом: учебное пособие [Электронный ресурс] / Оренбург:ОГУ,2014. -162с. Балдин К. В., Воробьев С. Н., Уткин В. Б.. Управленческие решения: учебник [Электронный ресурс] / М.:Дашков и Ко,2014. -495с.
7	Туристская индустрия	Каурова А.Д. Организация сферы туризма: учебное пособие, - изд. 3-е, перераб. и доп. – СПб.: «Издательский дом Герда», 2008 Кусков А.С. Основы туризма: учебник. – М.: КноРус, 2011 Тимохина Т.Л. Организация приема и обслуживания туристов. – М.: Форум, 2010 Воскресенский В. Ю.. Международный туризм: учебное пособие [Электронный ресурс] / М.:Юнити-Дана,2015. - 462с. Трухачев А. В. , Таранова И. В.Туризм. Введение в туризм: учебник [Электронный ресурс] / Ставрополь: СГАУ, 2013, 396 с.
8	Менеджмент туроперейтинга	Веткин В.А. Технология создания туристского продукта/ В.А. Веткин. – М.: Гроссмедиа: ГРОССБУХ, 2008, - 200 с. Ильина Е.Н. Туроперейтинг: организация деятельности: учебник. – М.: Финансы и статистика, 2008, - 239 с. Ильина Е.Н. Туроперейтинг: продвижение туристского продукта: учебник. – М.: Финансы и статистика, 2008, - 174 с. Ильина Е.Н. Туроперейтинг: стратегия обслуживания: учебник. – М.: Финансы и статистика, 2008, - 160 с. Воскресенский В. Ю.. Международный туризм: учебное пособие [Электронный ресурс] / М.:Юнити-Дана,2015. - 462с. Трухачев А. В. , Таранова И. В.Туризм. Введение в туризм: учебник [Электронный ресурс] / Ставрополь: СГАУ, 2013, 396 с.

9	Основы менеджмента	Основы менеджмента: учебник/ под ред. И.В. Бородушко, В.В. Лукашевича. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2012 Веснин В. Р.. Основы менеджмента: учебник [Электронный ресурс] / М.:Проспект,2015. -306с. Менеджмент: учебник [Электронный ресурс] / М.:Юнити-Дана,2015. -343с. Основы менеджмента: учебник [Электронный ресурс] / М.:Юнити-Дана,2015. -271с. Семенова И. И.. История менеджмента: учебное пособие [Электронный ресурс] / М.:Юнити-Дана,2015. -199с. Менеджмент: Практикум: учебное пособие [Электронный ресурс] / М.:Юнити-Дана,2012. -190с. Понуждаев Э. А., Понуждаева М. Э.. Теория менеджмента : история управленческой мысли, теория организации, организационное поведение: учебное пособие. Кн. 1 [Электронный ресурс] / М. Берлин:Директ-Медиа,2015. -661с. Маслова Е. Л.. Менеджмент: учебник [Электронный ресурс] / М.:Дашков и Ко,2015. -333с.
10	Управление карьерой персонала	Кибанов А.Я. Гагаринская Г.П., Калмыкова О.Ю. Управление персоналом Учебное пособие для бакалавров. – М.: Инфра – М, 2013 Кибанов А.Я. Управление персоналом организации: Практикум: Учебное пособие - 2-е изд.,перераб. и доп. – М.: Инфра – М. 2012 Арсеньев Ю. Н., Шелобаев С. И., Давыдова Т. Ю.. Управление персоналом: технологии: учебное пособие [Электронный ресурс] / М.:Юнити-Дана,2015. -192с. Шапиро С.А. Управление трудовой карьерой как механизм развития персонала организации: монография [Электронный ресурс] / М., Берлин: Директ-Медиа, 2015, 220 с. Дейнека А. В.. Управление персоналом организации: учебник [Электронный ресурс] / М.:Дашков и Ко,2014. -288с. Шапиро С. А.. Управление персоналом : курс лекций, практикум: учебно-методическое пособие [Электронный ресурс] / М. Берлин:Директ-Медиа,2015. -288с. Райли М.. Управление персоналом в гостеприимстве: учебник [Электронный ресурс] / М.:Юнити-Дана,2015. -191с.
11	Управление трудовыми ресурсами	Карташова Л.В. Управление человеческими ресурсами. Учебник. – М.: Инфра – М, 2013 Кибанов А.Я., Митрофанова Е.А., Эсаулова И.А. Управление трудовыми ресурсами. – М.: Инфра – М, 2012 Халиулина В. В.. Управление человеческими ресурсами: учебное пособие [Электронный ресурс] / Кемерово:Кемеровский государственный университет,2013. -180с. Концепции управления человеческими ресурсами: учебное пособие [Электронный ресурс] / М. Берлин:Директ-Медиа,2015. -340с. Веснин В. Р.. Управление человеческими ресурсами. Теория и практика: учебник [Электронный ресурс] / М.:Проспект,2015. -688с. Дейнека А. В., Беспалько В. А.. Управление человеческими ресурсами: учебник [Электронный ресурс] / М.:Дашков и Ко,2014. -392с.

12	Компьютерное делопроизводство	Елизаветина Т, Денисова М. Делопроизводство на компьютере. – СПб, Питер, 2012 Кузнецов С.Л. Делопроизводство на компьютере. – 3-е изд., перераб., доп. - М.: Бизнес-школа: Интел-Синтез, 2012 Орловский Ю.П., Кузнецов Д.Л., Белицкая И.Я. и др. Кадровое делопроизводство (правовые основы). Практическое пособие. – М.: Инфра – М, 2012 Еланцева О. П.. Документационное обеспечение управления в социально-культурном сервисе и туризме: учебник [Электронный ресурс] / М.:Флинта НОУ ВПО «МПСУ»,2014. -360с. Попович Е.. Документационное обеспечение управления персоналом: учебное пособие [Электронный ресурс] / Оренбург:ОГУ,2014. -112с. Рогожин М. Ю.. Делопроизводство: курс лекций: учебное пособие [Электронный ресурс] / М. Берлин:Директ-Медиа,2014. -229с
13	Управление качеством	Аристов О.В. Управление качеством. – М.: ИНФРА-М, 2013 Михеева Е.Н., Сороштан М.В. Управление качеством. Учебное пособие. – М.: Изд.-торг. Корп. «Дашков и К», 2012 Никофоров А.Д. Управление качеством: Учеб.пособие для вузов. – М.: Дрофа, 2013 Мишин В. М.. Управление качеством: учебник [Электронный ресурс] / М.:Юнити-Дана,2012. -465с. Управление качеством: учебник [Электронный ресурс] / М.:Юнити-Дана,2012. -353с. Управление качеством: учебник [Электронный ресурс] / М.:Юнити-Дана,2013. -288с. Агарков А. П.. Управление качеством: учебник [Электронный ресурс] / М.:Дашков и Ко,2014. -204с.
14	Профессиональный иностранный язык	David Cotton, David Falvey, Simon Kent. Market Leader (pre-intermediate, 3d edition). Student book. London, Pearson Longman, 2012. David Cotton, David Falvey, Simon Kent. Market Leader (pre-intermediate, 3d edition). Workbook. London, Pearson Longman, 2012. Sara Helm. Market Leader. Human Resources. London, Pearson Longman, Pearson Education Limited, 2010. George Sandford. Cambridge English for Human Resources. Cambridge University Press, 2011. Яковлева А. Р. Иностранный язык (английский): особенности языка современной англоязычной прессы: учебно-методическое пособие [Электронный ресурс] / Уфа: Уфимский государственный университет экономики и сервиса, 2013, 88с. Амирова Г. Г. , Абдуллин И. Ш. ,Сысоев В. А. English for Professional Communication : по дисциплине «Иностранный язык»: учебное пособие, Ч. 1 [Электронный ресурс] / Казань: Издательство КНИТУ, 2012, 256 с.

15	Проектирование систем управления персоналом	Кибанов А.Я. Гагаринская Г.П., Калмыкова О.Ю. Управление персоналом Учебное пособие для бакалавров. – М.: Инфра – М, 2013 Кибанов А.Я. Управление персоналом организации: Практикум: Учебное пособие - 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Инфра – М. 2012 Попов Ю.И., Яковенко О.В. Управление проектами. Учебное пособие. – М.: Инфра – М, 2012 Романова М.В. Управление проектами. Учебное пособие. – М.: Инфра – М, 2012 Репнев В. А.. Исследование системы управления компанией – управление изменениями: учебное пособие [Электронный ресурс] / М.:Директ-Медиа,2013. -265с. Солдатова С. Э., Лукьянова Н. Ю., Чеглакова Л. М.. Методы исследований в менеджменте: учебное пособие [Электронный ресурс] / М.:Директ-Медиа,2014. -342с. Баранов В. В., Зайцев А. В., Соколов С. Н.. Исследование систем управления: учебное пособие [Электронный ресурс] / М.:Альпина Паблишер,2013. -213с. Мухсинова Л.. Исследование систем управления: учебное пособие [Электронный ресурс] / Оренбург:ОГУ,2013. -459с. Игнатьева А. В., Максимцов М. М.. Исследование систем управления: учебное пособие [Электронный ресурс] / М.:Юнити-Дана,2015. -167с. Мишин В. М.. Исследование систем управления: учебник [Электронный ресурс] / М.:Юнити-Дана,2015. -527с.
16	Основы социального страхования	Ахвледиани Ю. Т. Страхование. Учебник . – М.: Юнити-Дана, 2012 Нор-Аревян О.А. Социальное страхование: Учебное пособие / О.А. Нор-Аревян. – М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К», Ростов н/Д: Наука-Спектр. 2013 – 288 с. Шарков Ф.И. Основы социального государства: Учебник. – М.: Изд. «Дашков и К». 2012.-314 с. Павлюченко В. Г.. Социальное страхование: учебник [Электронный ресурс] / М.:Издательско-торговая корпорация «Дашков и К»,2015. -480с. Страхование: учебник [Электронный ресурс] / М.:Юнити-Дана,2015. -510с. Годин А. М., Фрумина С. В.. Страхование: учебник для бакалавров [Электронный ресурс] / М.:Дашков и Ко,2014. -255с. Попов В. М., Пименова Л. В.. Обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний: учебное пособие [Электронный ресурс] / Новосибирск:НГТУ,2013. -46с. Васильцова Л. И.. Основы социального страхования: учебное пособие [Электронный ресурс] / Екатеринбург:Уральский государственный аграрный университет,2013. -184с.

17	Стратегический менеджмент	Аналоуи Ф., Карами А.. Стратегический менеджмент малых и средних предприятий: учебник [Электронный ресурс] / М.:Юнити-Дана,2012. Кузнецов Б. Т.. Стратегический менеджмент: учебное пособие [Электронный ресурс] / М.:Юнити-Дана,2012. -624с. Шаймиева Э. Ш.. Стратегический менеджмент: учебное пособие [Электронный ресурс] / Казань:Познание,2014. - 136с. Фомичев А. Н.. Стратегический менеджмент: учебник для вузов [Электронный ресурс] / М.:Дашков и Ко,2014. -468с.
дисциплины по выбору		
18	Особенности многонациональной России и туризм	Астафьева О.Н. Культурология. Теория культуры: учеб. пособие для студентов вузов. – 3-е изд., перераб. и доп.. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2012. Соколова М.В. Мировая культура и искусство. – 6-е изд., перераб. и доп. – М.: Издательский центр «Академия», 2013. Воскресенский В. Ю.. Международный туризм: учебное пособие [Электронный ресурс] / М.:Юнити-Дана,2015. - 462с. Трухачев А. В. , Таранова И. В.Туризм. Введение в туризм: учебник [Электронный ресурс] / Ставрополь: СГАУ, 2013, 396 с.
19	Туризм и мировые культурные ценности	Астафьева О.Н. Культурология. Теория культуры: учеб. пособие для студентов вузов. – 3-е изд., перераб. и доп.. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2012. Соколова М.В. Мировая культура и искусство. – 6-е изд., перераб. и доп. – М.: Издательский центр «Академия», 2013. Воскресенский В. Ю.. Международный туризм: учебное пособие [Электронный ресурс] / М.:Юнити-Дана,2015. - 462с. Трухачев А. В. , Таранова И. В.Туризм. Введение в туризм: учебник [Электронный ресурс] / Ставрополь: СГАУ, 2013, 396 с.

20	Предпринимательское право	Анохин В.С. Предпринимательское право: курс лекций. Учебник. – М.: Волтерс Клувер, 2009 Беляева О.А. Предпринимательское право России: Курс лекций. Учебник. – М.: Юстицинформ, 2009 Предпринимательское право: учебник/ под ред. Н.М. Коршунова, изд. 5-е перераб. и доп. – М.: Юнити-Дана; Закон и право, 2010 Эриашвили Н.Д. Предпринимательское право: учебник/ под ред. Н.М. Коршунова. – М.: Юнити-Дана; Закон и право, 2012 Скворцова Т. А., Смоленский М. Б. Предпринимательское право: учебное пособие [Электронный ресурс] / Издатель: Юстицинформ, 2014, 402 с. Потапенко А. А. Предпринимательское право. Краткий курс [Электронный ресурс] / М.: Проспект, 2015, 141 с. Эриашвили Н. Д., Коршунов Н. М., Алексей П. В., Петров И. В., Щербачева Л. В., Борякова С. А. Предпринимательское право: учебник [Электронный ресурс] / Издатель: Юнити-Дана, 2012, 720 с. Каминка А. И. Основы предпринимательского права [Электронный ресурс] / М.: Зерцало-М, 2013, 317 с. Предпринимательство: учебник [Электронный ресурс] / М.: Юнити-Дана, 2015. -687с.
21	Правовое регулирование в туризме	Братановский С. Н. , Братановская М. С. , Кочерга С. А. Правовое регулирование туризма в Российской Федерации: учебное пособие [Электронный ресурс] / М.: Директ-Медиа, 2014, 180 с. Кусков А. С. , Сирик Н. В. Оказание туристских услуг: гражданско-правовое регулирование [Электронный ресурс] / М.: Юстицинформ, 2013, 164 с.
22	Методы математического моделирования	Экономико-математические методы и прикладные модели: учебное пособие [Электронный ресурс] / М.: Юнити-Дана, 2015. -302с.
23	Интернет-технологии	Родигин Л.А. Интернет-технологии в туризме в туризме: Учебник. - М.: Советский спорт, 2014 Электронный бизнес в индустрии туризма. Практические рекомендации для туристских направлений и предприятий. - М: ВТО, 2012
24	География туристских дестинаций России	Лукьянова Н.С. География туризма. Туристские региона мира и России. М.:Изд-во КноРус, 2010 Косолапов А.Б. География российского внутреннего туризма. Учебное пособие. М., КНОРОС, 2008, 272 с. Тархов С.А., Середина Е.В., Королева Л.В. География Учебник; под ред. Е.В. Серединой; Российская международная академия туризма. – М.: Советский спорт, 2008. – 344 с. География туризма: учебник / кол. Авторы; под редакцией А.Ю. Александровой. – М.: КНОРУС, 2008. Развитие экологического туризма в регионах России, М., Логос, 2011. Регионы России ежегодный статистический справочник. Российская федеральная служба государственной статистики. / Росстат. М., 2010.

25	География туристских дестинаций стран мира	Лукиянова Н.С. География туризма. Туристские региона мира и России. М.:Изд-во КноРус, 2010 Тархов С.А., Середина Е.В., Королева Л.В. География Учебник; под ред. Е.В. Серединой; Российская международная академия туризма. – М.: Советский спорт, 2008. – 344 с. – (Профессиональное туристское образование). География туризма: учебник / кол. Авторы; под редакцией А.Ю. Александровой. – М.: КНОРУС, 2008.
26	Маркетинг в туристской индустрии	Маркетинг: Учебное пособие - ("Бакалавриат") (ГРИФ) /Синицына О.Н. КноРус, 2012 Багиев Г.Л., Тарасевич В.М. Маркетинг.Учебник для ВУЗов(изд:3) Питер, 2012 Маркетинг в отраслях и сферах деятельности: Учебник - 8-е изд. (ГРИФ) /Морозов Ю.В., Гришина В.Т. Дашков и К, 2012 Маслова В.М. Связи с общественностью в управлении персоналом М.: Вузовский учебник,2012 Герасименко В.В. Маркетинг Практикум: Учебно-практическое пособие. – М.:ИНФРА-М,2012 Дашкова Т. Л.. Маркетинг в туристическом бизнесе: учебное пособие [Электронный ресурс] / М.:Дашков и Ко,2014. - 72с. Котлер Ф., Боуэн Джон, Мейкенз Джеймс. Маркетинг: гостеприимство, туризм: учебник [Электронный ресурс] / М.:Юнити-Дана,2015. -1071с. Восколович Н. А.. Маркетинг туристских услуг: учебник [Электронный ресурс] / М.:Юнити-Дана,2015. -207с.
27	Маркетинг	Маркетинг: Учебное пособие - ("Бакалавриат") (ГРИФ) /Синицына О.Н. КноРус, 2012 Багиев Г.Л., Тарасевич В.М. Маркетинг.Учебник для ВУЗов(изд:3) Питер, 2012 Маркетинг в отраслях и сферах деятельности: Учебник - 8-е изд. (ГРИФ) /Морозов Ю.В., Гришина В.Т. Дашков и К, 2012 Маслова В.М. Связи с общественностью в управлении персоналом М.: Вузовский учебник,2012 Герасименко В.В. Маркетинг Практикум: Учебно-практическое пособие. – М.:ИНФРА-М,2012 Пичурин И. И., Обухов О. В., Эриашвили Н. Д.. Основы маркетинга: Теория и практика: учебное пособие [Электронный ресурс] / М.:Юнити-Дана,2015. -383с. Коротков А. В.. Маркетинговые исследования: учебное пособие [Электронный ресурс] / М.:Юнити-Дана,2015. -303с. Гавриленко Н. И.. Маркетинг: учебное пособие [Электронный ресурс] / М.:Берлин:Директ-Медиа,2015. -194с. Минько Э. В., Карпова Н. В.. Маркетинг: учебное пособие [Электронный ресурс] / М.:Юнити-Дана,2015. -351с.

28	Деятельность туристических агентств	Мохова Ю.А. Мохова Г.А. Турфирма: с чего начать, как преуспеть. – СПб.: Питер, 2010 Сухов Р.И. Технологии и организация продаж в туристском агентстве: учебное пособие. – Ростов н/Д.: Феникс, 2010 Левочкина Н. А.. Менеджмент туризма: Введение в дисциплину: учебно-методическое пособие [Электронный ресурс] / М.:Директ-Медиа,2013. -95с. Воскресенский В. Ю.. Международный туризм: учебное пособие [Электронный ресурс] / М.:Юнити-Дана,2015. - 462с.
29	Менеджмент туристской индустрии	Александрова А.Ю. Международный туризм: учебник\ А.Ю. Александрова. – 2-е изд. перераб. и доп. – М.: КноРус, 2010, -464 с. Левочкина Н. А.. Менеджмент туризма: Введение в дисциплину: учебно-методическое пособие [Электронный ресурс] / М.:Директ-Медиа,2013. -95с. Воскресенский В. Ю.. Международный туризм: учебное пособие [Электронный ресурс] / М.:Юнити-Дана,2015. - 462с.
30	Антикризисное управление	Антикризисное управление: учебник / под ред. Э.М. Короткова. – М.: Инфра-М, 2012 г. Ивасенко А.Г., Никонова Я.И., Каркавин М.В. Антикризисное управление (для бакалавров). М.: Кнорус - 2013 Круглова Н.Ю. Антикризисное управление. М.: Кнорус - 2013 Попов Р.А. Антикризисное управление: Учебное пособие для вузов - М.: ЮРАЙТ-ИЗДАТ - 2012 Ряховская А.Н., Арсенова Е.В., Крюкова О.Г. Зарубежная практика АКУ: Учебное пособие - М.: Магистр: НИЦ ИНФРА- 2013 Гореликов К. А.. Антикризисное управление: учебник [Электронный ресурс] / М.:Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°»,2016. -216с. Антикризисное управление предприятием: учебно-практическое пособие [Электронный ресурс] / Ульяновск:УлГТУ,2014. -116с. Згонник Л. В.. Антикризисное управление: учебник [Электронный ресурс] / М.:Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°»,2015. -208с. Арутюнов Ю. А.. Антикризисное управление: учебник [Электронный ресурс] / М.:Юнити-Дана,2015. -416с. Беляев А. А., Коротков Э. М.. Антикризисное управление: учебник [Электронный ресурс] / М.:Юнити-Дана,2015. - 311с.

31	Управление изменениями	Репнев В. А. Исследование системы управления компанией – управление изменениями. Учебное пособие . – М.: Директ-Медиа, 2013 Блинов А. О., Угрюмова Н. В.. Управление изменениями: учебник [Электронный ресурс] / М.: Дашков и Ко, 2014. - 304с. Шаймиева Э. Ш. Управление изменениями [Электронный ресурс] / Казань: Познание, 2014, 136 с.
32	Технология и организация деловых мероприятий	Аминов И.И. Психология делового общения. Учебное пособие. – М.: Издательство «Омега – Л», 2011, -304 с. Барышева Этика и психология делового общения (сфера сервиса). – М.: Инфра – М, 2011, - 256 с. Бороздина Г.В. Психология делового общения. Учебник. – М.: Инфра – М, 2011 – 295 с. Бердышев С.Н. Организация выставочной деятельности: учебное пособие, - 2-е изд. – М.: «Дашков и К», 2010 Гойхман А. Я. Организация и проведение мероприятий: учебное пособие. М.: Инфра – М, 2008 – 120 с.
33	Дипломатический протокол и этика деловых отношений	Аминов И.И. Психология делового общения. Учебное пособие. – М.: Издательство «Омега – Л», 2011, -304 с. Барышева Этика и психология делового общения (сфера сервиса). – М.: Инфра – М, 2011, - 256 с. Бороздина Г.В. Психология делового общения. Учебник. – М.: Инфра – М, 2011 – 295 с. Самыгин С.И. Деловое общение. Учебное пособие. – М.: КноРус, 2012, 440 с. Шепелева А. Ю. Современный деловой протокол и этикет . – М.: РИПОЛ Классик, 2010 Михайлова К. Ю. , Трухачев А. В. Международные деловые переговоры [Электронный ресурс] / Ставрополь: <u>Агрус</u> , 2013, 368 с.
34	Социально-психологический тренинг	Матяш Н.В. Методы активного социально-психологического обучения: Учеб. пос. – М.: Академия, 2010 Панфилова А.П. Тренинг педагогического общения. М.: Академия, 2012 Морева Н.А. Технологии профессионального образования: Учеб. пос. – М.: Академия, 2012 Практикум по психологическим играм с детьми и подростками. 2-е изд. / Азарова Т.В., Барчук О.И., Пяткова О. И., под общ. ред. М. Р. Битяновой.- СПб.: Питер, 2009
35	Тренинг стрессоустойчивости	Золотарева К. В. Личностные детерминанты нервно-психической устойчивости у представителей стрессогенной профессии . – М.: Лаборатория книги, 2010 Куприянов М. К. Изучение стрессоустойчивости личности в условиях промышленного предприятия . – М.: Лаборатория книги, 2010

36	Основы внешнеэкономической деятельности	Баграмов Ю. М., Глухов В. В. Организация внешнеэкономической деятельности. – СПб.: Лань, 2011 Гофман Н. Ф., Маховикова Г. А. Основы внешнеэкономической деятельности. – СПб.: Питер, 2011 Попов С.Г. Основы внешнеэкономической деятельности: учебное пособие. – 5-е изд., перераб. и доп. – М.: Ось-89, 2013 Внешеэкономическая деятельность предприятия: учебник [Электронный ресурс] / М.:Юнити-Дана,2015. -504с. Международные экономические отношения: International Economic Relations: учебник [Электронный ресурс] / М.: Юнити-Дана, 2015, 703 с.
37	Логистика	Гаджинский А. М. Логистика: учебник для бакалавров [Электронный ресурс] / М.: Дашков и Ко, 2016, 419с. Левкин Г. Г. Логистика: теория и практика: учебное пособие [Электронный ресурс] / М.: Директ-Медиа, 2013, 217 с. Левкин Г. Г. , Попович А. М. Основы логистики: учебник [Электронный ресурс] / М., Берлин: Директ-Медиа, 2015, 387 с.
38	Теория организации	Баранников А.Ф. Теория организации: Учебник. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2012 Дафт Р.Л. Теория организации: Учебник. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2012 Веснин В.Р. Теория организации. – М.: Проспект, 2010 Дацко В.Н. Теория организации: Учебное пособие. – Химки: РМАТ, 2013 Мильнер В.З. Теория организации: Учебник. – 7-е изд. – М.: Инфра-М., 2009 Яськов Е. Ф.. Теория организации: учебное пособие [Электронный ресурс] / М.:Юнити-Дана,2012. Черных А. В., Прудникова О. А.. Теория организации: учебник [Электронный ресурс] / Ульяновск:УлГПУ,2013. - 201с. Дацко В. Н.. Теория организации : учебное пособие [Электронный ресурс] / М.:Российская международная академия туризма,2013. -96с Веснин В. Р.. Теория организации: учебник [Электронный ресурс] / М.:Проспект,2015. -272с. Баранников А. Ф.. Теория организации: учебник [Электронный ресурс] / М.:Юнити-Дана,2015. -700с.
39	Психология труда	Орел В. Е., Мышкин И. Ю., Маркова Е. В., Конева Е. В., Карпов А. В. Психология труда. Учебник. – М.: ЮРАЙТ, 2011 Пряжников Е. Ю. Психология труда: теория и практика. Учебник . – М.: ЮРАЙТ, 2012 Актуальные проблемы психологии труда, инженерной психологии и эргономики. Вып. 6 [Электронный ресурс] / М.: Институт психологии РАН, 2014, 528 с. Психология труда. Юридическая психология, Ч. 1. [Электронный ресурс] / М.: Студенческая наука, 2012, 1371 с. Психология труда. Юридическая психология, Ч. 2. [Электронный ресурс] / М.: Студенческая наука, 2012, 1221 с.